



11.049

Bundespersonalgesetz. Änderung

Loi sur le personnel de la Confédération. Modification

Zweitrat – Deuxième Conseil

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 13.03.12 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 17.09.12 (ZWEITRAT - DEUXIÈME CONSEIL)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 04.12.12 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 06.12.12 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 14.12.12 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 14.12.12 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)

Antrag der Mehrheit
Eintreten

Antrag der Minderheit
(Fehr Hans, Blocher, Brand, Joder, Pantani, Perrin)
Eintreten und Rückweisung an den Bundesrat
mit folgenden Aufträgen:
1. den Gesetzentwurf im Sinne einer näheren Anlehnung an das OR zu überarbeiten;
2. folgende zentralen Elemente des Arbeitsvertrages nicht in den Ausführungsbestimmungen, sondern im Gesetz zu regeln: Arbeitszeit, Kündigungsfristen, Ferien und Urlaub.

Proposition de la majorité
Entrer en matière

Proposition de la minorité
(Fehr Hans, Blocher, Brand, Joder, Pantani, Perrin)
Entrer en matière et renvoyer le projet au Conseil fédéral
avec mandat:
1. d'adapter le projet de loi de sorte qu'il s'aligne davantage sur les dispositions du CO;
2. de faire en sorte que les points essentiels du contrat de travail que sont le temps de travail, le délai de résiliation, les vacances et les congés ne soient pas réglementés au niveau des dispositions d'exécution, mais dans la loi elle-même.

Moret Isabelle (RL, VD), pour la commission: Nous débattons aujourd'hui, en tant que deuxième conseil, sur la révision de la loi sur le personnel de la Confédération.

La procédure concernant cette révision s'est quelque peu étendue en longueur. Cela s'explique par la volonté d'intégrer la révision de la loi sur le personnel dans la stratégie en matière de personnel pour la période 2011–2015. C'est chose faite et la Commission des institutions politiques a pu débattre de la révision en ayant une vue d'ensemble et en intégrant une motion touchant à un thème important pour le personnel, la promotion du plurilinguisme.

Cette révision de la loi sur le personnel de la Confédération s'inscrit dans un effort constant de modernisation. L'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur le personnel en 2001 avait aboli le statut de fonctionnaire. Aujourd'hui encore, il s'agit pour la Confédération d'améliorer les conditions de travail de ses employés et de renforcer ainsi sa compétitivité en tant qu'employeur.





Une majorité claire de la commission a décidé d'entrer en matière sur cette révision. De manière générale, il s'agit de rapprocher les conditions d'engagement prévalant à la Confédération de celles prévues par le Code des obligations, tout en prenant en compte les spécificités de l'engagement au service de l'Etat.

La majorité est d'avis qu'il serait stérile de mener un débat idéologique sur une opposition entre économie privée et employés publics, entre Code des obligations et conditions particulières.

L'objectif général est de rapprocher les conditions d'engagement à la Confédération du Code des obligations, mais sans nier les spécificités du service public. En accord avec les

AB 2012 N 1436 / BO 2012 N 1436

partenaires sociaux, cette révision cherche partout où cela est possible à s'approcher des conditions prévues par le Code des obligations.

A n'en pas douter, cela renforce l'attractivité des conditions d'engagement de la Confédération. En comparaison de nos voisins ou de nos cantons, cette révision confirmerait que la Suisse possède l'un des systèmes les plus libéraux en matière d'emplois publics. A raison! Car il est dans l'intérêt de tous que la Confédération puisse engager de manière flexible les meilleurs éléments, sans toutefois que cela ne se fasse sur le dos des garanties octroyées aux employés.

A ce titre, le Conseil fédéral, mais aussi les représentants des employés de la Confédération qui portent la double casquette, ont rappelé au cours de nos travaux que les partenaires sociaux avaient été largement consultés. La révision qui nous est soumise aujourd'hui est donc le fruit d'un long processus de négociation où chacune des parties a fait de nombreuses concessions permettant d'aboutir à un consensus équilibré et efficace.

Par rapport aux travaux du Conseil des Etats, la CIP-CN a pu prendre en compte certaines demandes formulées sur le tard. L'article 2 alinéa 2 lettre d, par exemple, a été adapté à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la poste. Il s'agit d'une adaptation purement formelle qui a été acceptée à l'unanimité. Aux articles 21 alinéa 1 lettre cbis et 34 alinéa 1bis, une disposition particulière concernant le personnel diplomatique soumis à la discipline des transferts a été introduite à la demande du Département fédéral des affaires étrangères et acceptée à l'unanimité par la commission. A l'article 17, la commission s'est penchée sur une proposition de la Commission de gestion du Conseil national et a finalement décidé de remanier cette proposition afin de régler de manière adéquate certaines questions qui méritaient d'être précisées au niveau de la loi, et pas seulement au niveau de l'ordonnance. D'où ce nouvel article 17a qui permet de mettre en place le cadre général sur la question du temps de travail maximum et des congés qui a été adopté par 18 voix contre 1 et 2 abstentions. Enfin, à l'article 34b alinéa 2 une modification vous est proposée qui a été adoptée par 12 voix contre 11. Cette modification consiste à ajouter "en règle générale", afin de pouvoir tenir compte de certains cas exceptionnels qui pourraient surgir dans la pratique.

A l'encontre de la minorité Fehr Hans qui propose le renvoi au Conseil fédéral, la majorité de la commission considère qu'il est toutefois faux de vouloir charger inutilement la loi avec des dispositions trop précises. La Confédération emploie plus de 37 000 personnes dans des domaines très divers. Afin que la loi reste cohérente et lisible, elle ne doit contenir que les grandes lignes prévalant dans les rapports de travail. C'est chose faite pour les points mentionnés par la minorité. Le reste doit être réglé au niveau de l'ordonnance.

La commission a intégré dans ses travaux la motion de la CIP-CE touchant à la promotion du plurilinguisme. Il s'agit principalement de renforcer et d'encourager la pratique du plurilinguisme parmi les employés de la Confédération. A ce titre, la commission vous propose d'accepter le principe selon lequel les cadres doivent maîtriser activement une deuxième langue nationale et passivement une troisième. C'est l'article 4 alinéa 2 lettre ebis. De plus, lorsqu'une formation linguistique est nécessaire à l'exercice de la fonction, l'employeur doit la prendre en charge. La commission vous enjoint également à accepter le principe selon lequel les hauts cadres et les conseils d'administration des différentes entités comme la Poste ou les CFF doivent autant que possible représenter les différentes communautés linguistiques. Il s'agit de l'article 6a alinéa 1 lettre c.

Au terme de ses travaux, la commission vous propose d'accepter une révision équilibrée et capable de garantir une loi moderne et compétitive pour le personnel de la Confédération. Cette révision est le fruit de longues discussions avec les représentants du personnel – elle porte donc le signe du succès helvétique.

Au nom de la commission, je vous invite à entrer en matière sur cette importante révision, puis à suivre la majorité de la commission qui a rejeté la proposition de renvoi du projet au Conseil fédéral de la minorité Fehr Hans par 14 voix contre 6.

Heim Bea (S, SO), für die Kommission: Sie wissen, der Ständerat hat das Bundespersonalgesetz als Erstrat behandelt und ihm mit 29 zu 2 Stimmen bei 3 Enthaltungen zugestimmt. Die Staatspolitische Kommission des



Nationalrates hat dann die Vorlage am 15. August 2012 diskutiert. Sie empfahl dem Nationalratsplenum in der Gesamtabstimmung einstimmig, mit 24 zu 0 Stimmen, ebenfalls Zustimmung zur Vorlage.

Es wäre wohl übertrieben zu behaupten, das Bundespersonal habe auf diese Revision gewartet. Im Gegenteil: Diese Vorlage ist das Ergebnis zäher Verhandlungen des Bundesrates mit der Delegation des Bundespersonals. Das geltende Bundespersonalgesetz löste dasjenige von 1927 ab und brachte die Abkehr vom Beamtenstatus. Es ist nun seit dem 1. Januar 2001 für die SBB und seit 2002 für die übrigen Bereiche des Bundes in Kraft. Es stellt – das muss man betonen – schon in der heutigen Fassung eine äusserst liberale, sehr weit dem privaten Recht angepasste Personalgesetzgebung für öffentlich-rechtliche Angestellte dar; ich zitiere damit auch die Erläuterungen von Frau Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf. Nun soll es erneut revidiert werden, noch näher zum Obligationenrecht geführt werden, noch liberaler werden – das Ziel: mehr Handlungsspielraum, mehr Flexibilität.

Die Revisionsarbeiten wurden 2005 gestartet. Sie erfuhren jedoch eine Verzögerung, weil auf Empfehlung der Geschäftsprüfungskommission zuerst die Personalstrategie 2011–2015 erarbeitet und dem Rat vorgestellt wurde, quasi als Basis der jetzigen Gesetzesrevision.

Das Bundespersonalgesetz, das gilt es zu beachten, ist nicht einfach ein detailliertes Arbeitsgesetz, sondern es ist ein Rahmengesetz, dies darum, weil es Anwendung auf Betriebe findet, die nicht direkt in die Bundesverwaltung eingegliedert sind: die SBB, die ETH, die Publica. Sie haben ihre eigenen Regelungen hinsichtlich Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Zuständigkeiten.

Was sind die wichtigsten Änderungen?

Erstens soll die Auflösung des Arbeitsverhältnisses flexibler geregelt, sprich erleichtert werden, indem im Gesetz die Kündigungsgründe nur noch beispielhaft und nicht mehr abschliessend aufgeführt werden. Was aber im Sinne des Willkürverbots bleibt, ist, dass ein Arbeitsverhältnis nur aus sachlich hinreichenden Gründen und nur in Form einer schriftlich begründeten Verfügung gekündigt werden darf.

Die zweite Änderung betrifft die Situation bei einer unverschuldeten Kündigung, dass der Arbeitgeber Bund von einer Weiterbeschäftigung absieht. Er bietet dafür aber seinen Angestellten Unterstützung im beruflichen Fortkommen. Bei Monopolberufen oder nach einem langdauernden Arbeitsverhältnis gibt es die Möglichkeit einer Abgangsentschädigung im Umfang von mindestens einem Monatslohn bis maximal einem Jahreslohn.

Die dritte Änderung: Auch bei ungültiger Kündigung ist keine Weiterbeschäftigung vorgesehen, sondern eine Abgangsentschädigung, in diesem Fall eine solche von mindestens sechs Monatslöhnen bis maximal zwölf Monatslöhnen.

Die vierte Änderung: Bei einer missbräuchlichen Kündigung hingegen soll die angestellte Person die Wahlmöglichkeit haben zwischen Weiterbeschäftigung und einer Entschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen bis höchstens einem Jahreslohn.

Als fünfte Änderung ist der Entzug der automatisch eintretenden aufschiebenden Wirkung bei Beschwerden gegen Verfügungen des Arbeitgebers anzuführen, es sei denn, der Aufschub werde von der Beschwerdeinstanz angeordnet.

Mit der sechsten Änderung wird die interne Beschwerdestelle aufgehoben. In Zukunft entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in erster Instanz.

Im Gegenzug wurde der Datenschutz hinsichtlich der Personaldossiers präzisiert. Im Gesetz wird der Elternurlaub verankert, und zwar als Vaterschafts- und Adoptionsurlaub. An

AB 2012 N 1437 / BO 2012 N 1437

der Berufsinvalidität wird festgehalten, und die Gesetzesrevision sieht im Bereich der Vorsorgeleistungen neu die Möglichkeit der durchgehenden statt der fixierten überparitätischen Finanzierung vor. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit einer Einmalzulage für Rentnerinnen und Rentner. Man kann feststellen, dass sozialpartnerschaftliche Kompromisse gefunden werden konnten – in vielen Punkten, aber nicht in allen.

Die SPK-NR hat sich mehrheitlich dem Entwurf des Bundesrates und den Beschlüssen des Ständerates angeschlossen und sie mit einigen Präzisierungen ergänzt, Präzisierungen bezüglich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und punkto Ferien und Überzeit oder bezüglich der Betonung der ausgewogenen Vertretung der Sprachgemeinschaften in den obersten Leitungsgremien von Unternehmen und Anstalten. In diesem Zusammenhang möchte ich auch darauf hinweisen, dass die SPK die Motion 12.3009, "Förderung der Mehrsprachigkeit", ohne Gegenstimme befürwortet und dem Ratsplenum zur Zustimmung empfiehlt.

Die SPK ist also ohne Gegenantrag auf diese Vorlage eingetreten. Auf der Fahne hingegen sehen Sie einen Minderheitsantrag Fehr Hans auf Rückweisung der Vorlage, und zwar mit dem Auftrag, diese Vorlage noch näher oder quasi vollumfänglich ans Obligationenrecht anzulehnen und weitere Elemente im Gesetz festzuhalten, ganz konkret: Arbeitszeit, Kündigungsfristen usw.





Die Kommissionsmehrheit lehnt diesen Antrag ab. Sie hält fest, dass die Situation und die Voraussetzungen in einer öffentlichen Verwaltung, also im Dienst der Öffentlichkeit, anders sind als in der Privatwirtschaft. Der Staat darf als Arbeitgeber nicht willkürlich handeln – was einem privaten Arbeitgeber in engeren Grenzen erlaubt ist. Darum gibt es auch keine einzige kantonale Verwaltung, die das Obligationenrecht *tel quel* übernehmen will. In etwas seltsamem Widerspruch zur Forderung nach Anpassung an das Obligationenrecht steht die zweite Forderung dieser Minderheit nach zusätzlichen gesetzlichen Regelungen der Arbeitszeiten und Ferien. Dies erachtet die Kommission für nicht sinnvoll, denn der Bund ist, wie gesagt, an sich ein Unternehmen mit vielen Unternehmen, die eben ganz unterschiedliche Voraussetzungen haben, gerade auch in Bezug auf die Arbeitszeiten, denken Sie an die SBB.

Die Kommissionsmehrheit beantragt Ihnen also mit 14 zu 6 Stimmen bei 0 Enthaltungen die Ablehnung des Antrages der Minderheit auf Rückweisung der Vorlage an den Bundesrat.

Fehr Hans (V, ZH): Ja, geschätzte Bea Heim, es ist ja klar, dass der Minderheitsantrag von der Mehrheit abgelehnt wird, sonst wäre es ja kein Minderheitsantrag.

Warum beantragt unsere Minderheit die Rückweisung der Vorlage, die wir mit zwei Aufträgen an den Bundesrat verbinden?

1. Wir wollen eine nähere Anlehnung an das OR. Es ist nicht einsehbar, warum die Privatwirtschaft und die Bundesbeamten in der Beurteilung bzw. bei den arbeitsrechtlichen Modalitäten so weit voneinander entfernt sein sollen.

2. Wir wollen, dass die zentralen Elemente, die geregelt werden, nämlich Arbeitszeit, Kündigungsmodalitäten, Ferienansprüche, Urlaub usw., im Gesetz geregelt werden und nicht in den Ausführungsbestimmungen. Wir, das Parlament, wollen doch das in der Hand behalten. Der Gesetzgeber muss das regeln können. Das sind zentrale Punkte der ganzen Angelegenheit.

Wir wollen nicht, dass das nur der Bundesrat in den Ausführungsbestimmungen tun kann. Die wesentlichen Gründe dafür sind: Wenn jemand von der Privatwirtschaft in die Bundesverwaltung wechselt oder umgekehrt, dann müssen doch ungefähr gleich lange Spiesse da sein. Es müssen ungefähr gleiche Anforderungen da sein, ungefähr gleiche Ferienansprüche und Kündigungsmodalitäten, sonst schafft das ein Ungleichgewicht. Das ist nicht mehr zeitgemäss. Das Bundespersonalgesetz ist in dieser Beziehung nicht mehr zeitgemäss. Es muss viel flexibler sein.

Was leider nicht in der Botschaft steht, Frau Bundespräsidentin: 2006 wurde im Bundesrat ein Antrag gestellt, das OR solle für alle Arbeitsverhältnisse gelten, also brauche es gar kein Bundespersonalgesetz. Das OR soll allgemeinverbindlich sein, für alle Arbeitsverhältnisse. Was hat man in der Zwischenzeit gemacht? Wir haben den Beamtenstatus abgeschafft. Was ist dabei geschehen? Die Pflichten wurden zwar reduziert, aber die Rechte – man kann auch sagen: die Privilegien – sind geblieben. Da ist ein Ungleichgewicht entstanden, das nicht sinnvoll ist.

Gute Bundesangestellte brauchen keine Privilegien; sie sind eben gut, und sie sind konkurrenzfähig. Sie können von A nach B wechseln, und sie können von B nach A wechseln. Das wollen wir doch: gleich lange Spiesse.

Darum bitte ich Sie um Rückweisung im Sinne der Minderheit, mit den zwei Aufträgen.

Streiff-Feller Marianne (CE, BE): Namens der CVP/EVP-Fraktion empfehle ich Ihnen Eintreten auf die Vorlage zur Revision des Bundespersonalgesetzes.

Im Grossen und Ganzen liegt hier ein gut austariertes Revisionspaket vor. Das ist alles andere als selbstverständlich. Im Oktober 2009 sagte die damalige GPK, dass die Arbeitsbedingungen relativ gut und die Zielsetzungen des Bundespersonalgesetzes nach wie vor aktuell seien; deshalb bestehe gesetzgeberisch kein Handlungsbedarf. Im April 2011 verhandelte Finanzministerin Eveline Widmer-Schlumpf mit den Sozialpartnern wieder über die Revision des Bundespersonalgesetzes, obwohl ein Jahr zuvor der Bundesrat die umstrittene Revision zugunsten strategischer Überlegungen zurückgestellt hatte. Im August 2011 hiess es: Die Bundesangestellten sollen Anstellungsbedingungen erhalten, die jenen der Privatwirtschaft ähnlicher sind. Trotz des Widerstandes der Personalverbände hat der Bundesrat beschlossen, das Bundespersonalgesetz zu revidieren.

Heute, ein gutes Jahr später, beraten wir nun eine Vorlage, die sich in weiten Teilen dem Obligationenrecht annähert und dennoch der Stellung der Bundesverwaltung als vorbildlicher Arbeitgeberin gerecht wird. Sonntagsspaziergänge waren die Sitzungen offenbar nicht, sondern zäh und schwierig sollen sich zuweilen die Verhandlungen zwischen der Bundesverwaltung und den Sozialpartnern gestaltet haben. Dank dem gegenseitigen Willen jedoch, die Auseinandersetzungen und Differenzen konstruktiv anzugehen und beiderseits Zu-



geständnisse zu machen, liegt nun ein sozialpartnerschaftlich ausgehandelter Entwurf vor.

Hervorzuheben sind insbesondere die vorgeschlagenen Regelungen zum Kündigungsschutz, zur gelockerten Pflicht der Weiterbeschäftigung, zur erhöhten Flexibilität der Bundesverwaltung in diesen Bereichen, zur Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens, zur Beibehaltung der bewährten Massnahmen bei Berufsinvalidität und zum Grundsatz eines Vaterschafts- bzw. Adoptionsurlaubes.

Der Revisionsentwurf in der vorliegenden Form ist hart erkämpft. Beide Seiten mussten Kompromisse eingehen, die für sie schmerzhaft waren. Aus meiner Sicht ist es richtig, den errungenen Konsens zu achten und der Vorlage möglichst ohne grosse Einwände zuzustimmen.

Aus diesem Grund unterstützt die CVP/EVP-Fraktion das Eintreten und wird in der Detailberatung den Anträgen der Mehrheit folgen.

Romano Marco (CE, TI): Questa riforma di portata minore della legge sul personale federale contiene elementi centrali per la promozione del plurilinguismo e delle competenze linguistiche nell'amministrazione federale. Purtroppo il Consiglio federale agisce fissando esclusivamente deboli ed inconsistenti obiettivi a lungo termine, suddivisi per dipartimento, e senza esercitare la necessaria pressione sui propri funzionari dirigenti. In questo modo i risultati sono e restano decisamente insoddisfacenti. L'italiano è nello Stato una lingua marginale e, negli organi dirigenti, sta sparendo anche il francese. Le candidature latine trovano oggettivamente ancora grandi difficoltà rispetto a quelle tedescofone.

AB 2012 N 1438 / BO 2012 N 1438

L'amministrazione federale è tuttavia al servizio di tutto il Paese e deve dialogare direttamente con tutte le sue componenti linguistiche – nell'era della comunicazione immediata ancora di più. Mi pare quindi un'evidenza il fatto che un funzionario dirigente riesca a comprendere bene almeno tre lingue e ad esprimersi attivamente in due; possibilmente non solo tedesco e francese. Si tratta di una condizione minima, forse data per scontata, ma assolutamente non realtà.

Negli articoli 4 capoverso 2 lettera e ed ebis si fissano finalmente nella legge questi requisiti minimi e inderogabili. Signora presidente della Confederazione, tocca ora al Consiglio federale, quale datore di lavoro responsabile e sensibile alla questione linguistica, promuovere con fatti concreti il plurilinguismo e le competenze linguistiche dei suoi funzionari. I corsi di lingue non devono risultare un'attività accessoria, ma un elemento centrale per fare carriera nello Stato. Chi non sviluppa le proprie competenze linguistiche, per rispondere a tutto il Paese, non può fare carriera.

Nell'ambito dell'articolo 6a la commissione ha accettato una mia proposta di emendamento a favore di un'equa presenza delle minoranze linguistiche nei consigli di amministrazione e negli organi dirigenti delle aziende e degli stabilimenti della Confederazione; penso alla Posta, alle Ferrovie, ai politecnici federali.

Concludo invitandovi a sostenere anche la mozione del Consiglio degli Stati volta a rafforzare il plurilinguismo. Sono ormai due anni che è stata istituita la funzione di delegato al plurilinguismo e oggettivamente non sono percepibili evoluzioni positive. Il delegato nelle scorse settimane ha rassegnato le dimissioni per fine novembre. Gli obiettivi fissati dai singoli dipartimenti per il 2012–2014 sono blandi e incoerenti, poiché prevale l'autonomia dipartimentale e una visione poco concreta di lungo termine. Le proposte e i tentativi d'intervento costruttivi del delegato sono spesso stati limitati e perfino bloccati.

È necessario creare condizioni quadro favorevoli e collocare il delegato in una posizione che gli permetta di agire efficacemente per promuovere un plurilinguismo individuale e istituzionale conforme alla legge sulle lingue, utile sia per l'amministrazione sia per il Paese. La nomina del delegato, mi pare evidente, deve far parte nel futuro prossimo delle competenze del Consiglio federale.

Landolt Martin (BD, GL): Die BDP-Fraktion wird auf diese Vorlage eintreten und unterstützt sie mit geringfügigen Anpassungen.

Der Bund ist als Arbeitgeber sehr exponiert und muss eine gewisse Vorbildfunktion übernehmen. Andererseits befindet er sich in Konkurrenz mit den anderen Arbeitgebern. Die BDP kommt zum Schluss, dass diese Vorlage dem Bund erlaubt, ein moderner und konkurrenzfähiger Arbeitgeber zu sein. Es wird uns hier eine ausgewogene Vorlage präsentiert, die über einen längeren Zeitraum, über harte, aber offensichtlich konstruktive Verhandlungen zustande gekommen ist. Es ist dabei erfreulich, dass offenbar alle Anspruchsgruppen und Interessenvertreter bei der heutigen Vorlage an Bord sind. Angesichts der Vielfalt dieser Interessen und Ansprüche ist dies keineswegs selbstverständlich, weshalb die Entstehung dieser Vorlage durchaus als Erfolgsgeschichte bezeichnet werden darf.

Es wird und wurde in dieser Debatte des Öfteren auf die Privatwirtschaft hingewiesen; je nach Sichtweise



wurde dargelegt, warum Vergleiche zur Privatwirtschaft notwendig sind oder warum sie eben nicht zulässig sind. Es gilt festzustellen, dass sich ein komplett neu zu erstellendes Bundespersonalgesetz tatsächlich sehr nahe, vielleicht sogar komplett am Obligationenrecht orientieren würde. Das Obligationenrecht ist denn auch ein gutes Gesetz, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut schützt und sowohl Arbeitnehmern wie auch Arbeitgebern einen ausgewogenen Mix aus Rechten und Pflichten gewährleistet. Da wir aber eben nicht auf der grünen Wiese legislieren, sondern ein bestehendes Bundespersonalgesetz überarbeiten, muss bei einem Vergleich zum Obligationenrecht berücksichtigt werden, woher wir hier kommen. Und so gesehen ist es doch erfreulich, dass in der Stossrichtung eine weitere Annäherung ans Obligationenrecht erreicht werden konnte. Zulasten der Konsensfähigkeit ist nicht mehr möglich, weniger wäre zu bedauern.

Zusammenfassend ist diese Vorlage aus Sicht der BDP gelungen; den Verantwortlichen darf dazu gratuliert werden. Wir werden dem Bundesrat bzw. dem Ständerat folgen.

Roth-Bernasconi Maria (S, GE): Selon la formule consacrée, je vous annonce tout d'abord mes intérêts: lorsque je ne siége pas parmi vous, j'exerce la fonction de secrétaire générale de l'Association du personnel de la Confédération, qui est l'interlocuteur principal de la Confédération pour toutes les questions concernant le personnel.

La loi sur laquelle nous nous penchons actuellement est entrée en vigueur en 2001 et a introduit deux changements majeurs: le statut de fonctionnaire a été aboli, tout comme l'interdiction du droit de grève. En comparaison européenne, cette loi est en outre l'une des plus libérales pour le personnel de l'Etat.

Le processus de révision a déjà débuté en 2005 sans que les partenaires sociaux soient impliqués. Comme l'ont déjà relevé mes prédécesseurs, la Commission de gestion a rédigé un rapport demandant d'abord au Conseil fédéral d'élaborer une stratégie pour le personnel puis d'ouvrir le débat aux représentants du personnel. Suite à ce rapport, le Conseil fédéral a judicieusement suspendu la révision pour appliquer ces recommandations.

La proposition est donc basée sur le résultat du dialogue entre les partenaires sociaux. Cet élément est important; on ne peut en effet concevoir qu'une législation portant sur les rapports de travail puisse être élaborée sans concertation avec les personnes directement concernées. Permettez-moi toutefois de relever que cette loi n'a pas été voulue par le personnel de la Confédération; celui-ci estime en effet que le court laps de temps qui nous sépare de l'entrée en vigueur de la loi rend sa révision quelque peu précoce.

Il s'agit de répondre à une question fondamentale: pourquoi faut-il une loi spécifique alors qu'existe le Code des obligations? La différence se situe dans la nature du droit, privé pour le Code des obligations, public pour la loi sur le personnel de la Confédération. Nous ne le répéterons jamais assez: la bonne conduite d'une mission de service public exige une législation spécifique.

Lorsque l'Etat est employeur, le principe de la légalité doit s'appliquer. Il faut donc une loi spécifique. Une convention collective de travail ne suffirait pas.

Un service public stable et de qualité est un facteur important pour la compétitivité de notre économie. Les employés doivent faire preuve de loyauté, d'indépendance et de résistance face à toute sorte de pressions. A ce titre, une meilleure protection contre les licenciements permet notamment de protéger les employés de possibles décisions arbitraires que la Constitution interdit d'ailleurs dans les relations entre l'Etat et ses subordonnés. De même, contrairement au domaine privé, l'Etat doit veiller à respecter les principes de l'Etat de droit tels que l'égalité de traitement et le principe de proportionnalité dans tous les domaines de ses actions, donc aussi en ce qui concerne sa relation avec ses employés.

La révision a donc été négociée entre partenaires sociaux et la proposition qui vous est soumise est clairement un compromis. Ce terme tout helvétique signifie que de nombreuses revendications ont été revues à la baisse afin de trouver un terrain d'entente. Il y a cependant deux points que les employés de la Confédération, ou en tout cas une partie des partenaires sociaux, ont de la peine à accepter: il s'agit, d'une part, de la disposition qui ne donne plus d'effet suspensif pour un employé qui fait recours contre une décision de licenciement et, d'autre part, de celle qui ne donne plus le droit à une réintégration à une personne qui aurait été licenciée de manière injustifiée – je le répète: de manière injustifiée. Nous saluons par contre les améliorations apportées par la révision, notamment la base légale pour le congé

AB 2012 N 1439 / BO 2012 N 1439

parental, la simplification des procédures ou la nouvelle réglementation pour la prévoyance professionnelle. Le groupe socialiste soutient cette révision, à condition qu'aucune péjoration ne soit ajoutée au texte. Monsieur Fehr, il faut quand même vous dire qu'il n'y a pas de privilèges pour les employés de la Confédération. J'aimerais aussi vous rappeler, Monsieur Fehr, qu'un tiers des employés de la Confédération sont des em-





ployés du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports. Il me semble que c'est important de le savoir. Les partenaires sociaux n'accepteraient pas une telle péjoration de la loi et l'interpréteraient comme un affront à la tradition très helvétique du partenariat social.

Naef Martin (S, ZH): Sie haben es von Kollegin Heim zu Beginn dieser Eintretensdebatte gehört: Es ist nicht so, dass diese Revision ein Wunsch des Bundespersonals oder seiner Verbände gewesen wäre – auch nicht der SP, selbstverständlich. Der grosse Schritt erfolgte mit der Abschaffung des Beamtenstatus 2001/02. Wir nähern uns jetzt noch ein bisschen mehr dem Obligationenrecht an. Dass wir vonseiten der SP diese Entwicklung mit Skepsis betrachten, ist Ihnen vermutlich klar.

Die Ausrichtung des Bundespersonalgesetzes auf Markt und Wettbewerb erhöht natürlich den Druck auf die Arbeitsbedingungen, namentlich bei unteren und mittleren Einkommen, während Flexibilisierungen bei den höheren Einkommen der Lohngerechtigkeit und der Gleichbehandlung entgegenstehen können. Sie müssen ihnen nicht entgegenstehen, aber sie können ihnen entgegenstehen.

Der Schutz und die Prinzipien des öffentlichen Rechtes haben weiterhin auch für die Beziehungen des Staates zu seinen Angestellten – nicht nur zu seinen Bürgerinnen und Bürgern – zu gelten. Es geht um die Form von Entscheiden, um rechtliches Gehör, um Willkürfreiheit und Rechtsschutz. Das besondere Treueverhältnis des Staatspersonals – nicht nur gegenüber dem Staat als Arbeitgeber, sondern auch gegenüber dem Gemeinwesen oder der Gemeinschaft insgesamt – verlangt für beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eine erhöhte Sorgfalt betreffend Rechtsstaatlichkeit, Legalitätsprinzip, Gleichbehandlung und Verhältnismässigkeit.

Wir Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten können trotzdem hinter dieser Revision stehen, zum einen, weil die Revision das Resultat intensivster Verhandlungen mit den Personalverbänden und einer Einigung in den meisten Punkten ist – wir haben es gehört –, zum andern, weil auch konkrete Verbesserungen vorgesehen werden konnten. Es ist der Frau Bundespräsidentin gelungen, eine Form von Sozialpartnerschaft zu etablieren. Ich danke ihr ausdrücklich für die Offenheit und für die Bereitschaft, sich in diesen Dialog zu begeben.

Wir begrüssen die Schaffung einer formellen Gesetzesgrundlage für den Elternurlaub, die Vereinfachung der Verfahren, die Neuregelung bei der beruflichen Vorsorge. Wir bedauern einige Punkte; wir werden darauf zurückkommen. Wir empfehlen Ihnen aber, einzutreten und den Rückweisungsantrag abzulehnen.

Glättli Balthasar (G, ZH): Zuerst danke ich für die Flexibilität, mich doch noch dranzunehmen. Das erlaubt mir, mich kürzer zu fassen als geplant, weil sehr viele wichtige Sachen bereits gesagt wurden.

Aus Sicht der Grünen kann ich nur anfügen, dass es natürlich nicht ein Gesetz ist, das vonseiten des Personals angestrebt wurde. Wenn die 54-seitige Fahne in der Kommission mit so wenigen Anträgen durchberaten werden konnte, dann war das nicht deshalb der Fall, weil wir schlechte Arbeit gemacht haben, sondern deshalb, weil vorher in den Verhandlungen der Sozialpartner gute Arbeit gemacht wurde.

Ich möchte einfach denjenigen, auch aus der Bevölkerung, die mich auf dieses Geschäft angesprochen haben und die immer noch die Idee des Beamtenstatus haben, sagen: Das ist Vergangenheit. Ich möchte ihnen aber auch sagen: Es wäre falsch, wenn man jetzt einfach direkt aufs OR gehen wollte, so, wie das die SVP-Fraktion mit ihrem Minderheitsantrag de facto will. Die Beziehungen des Staates sind besondere; das betrifft nicht nur die Beziehung zwischen dem Staat und seinen Bürgern, sondern auch die Beziehung zwischen dem Staat und seinem Personal. Martin Naef hat beispielsweise das besondere Treueverhältnis erwähnt.

Dass jetzt nicht viele Minderheiten dastehen, heisst nicht, dass nicht hart gefightet wurde; es heisst auch nicht, dass jetzt alle vollkommen befriedigt sind. Ich denke aber, dass es ein gutes Verhandlungsergebnis ist. Wenn sich zwei Partner zusammenfinden, ist meistens die Begeisterung am Schluss nicht riesig, und das Resultat ist ein Kompromiss. Diesem Kompromiss stimmen wir zu.

Die Grünen schliessen sich der Mehrheit an, ausser bei den Artikeln 34a und 34c, bei denen wir mit der Minderheit stimmen werden.

Ribaux Alain (RL, NE): Heureusement qu'il y a du monde dans les tribunes pour faire le nombre aujourd'hui.

Le groupe libéral-radical est favorable au projet qui vous est soumis, sensible au partenariat employeurs-employés. Bien sûr, dans l'absolu, notre groupe pourrait vouloir la soumission au droit privé à tous crins. Il est toutefois d'avis que le projet est équilibré et qu'il ne doit pas être touché dans son essence. C'est une question de pragmatisme. Un chemin vers le Code des obligations a été créé, et il est possible, dans ces conditions, de rejeter la proposition de minorité Fehr Hans.

Pour le surplus, entre autres, nous remarquons un égard particulier accordé aux minorités linguistiques. C'est heureux – et nécessaire à l'équilibre confédéral. C'est la réalité d'aujourd'hui. Dans l'idéal, le bi- ou le trilinguisme deviendra à l'avenir beaucoup plus répandu dans la population, comme dans beaucoup de pays africains par exemple. En l'état, l'incitation au bilinguisme présent dans cette loi ne peut qu'être encouragée,



mais il faut être conscient qu'il y a un très grand travail de fond beaucoup plus important à faire dans l'enseignement, mais là, bien sûr, c'est un autre sujet – un vaste sujet.

Blocher Christoph (V, ZH): Wir haben seinerzeit, im Jahr 2001, den Beamtenstatus abgeschafft. Dieser bestand aus besonderen Rechten und Pflichten. Im Wesentlichen hat man jetzt die besonderen Pflichten abgeschafft, aber die Rechte weitgehend belassen. Es ist doch nicht einzusehen, weshalb die Angestellten des Staates ein anderes Personalrecht brauchen als jene in der Privatwirtschaft. Wir haben ein Obligationenrecht. Man hat auch immer erklärt, man werde schon dahin kommen, aber jetzt machen wir wieder eine Revision und sind noch nicht dort. Das ist nicht einzusehen.

Das Verhältnis mit den Mitarbeitern in der Privatwirtschaft ist von Betrieb zu Betrieb verschieden, aber es ist nicht so, dass diese Leute unglücklicher wären. Wenn ich vergleiche, wo die Hauptunterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem Staat liegen, dann stelle ich fest: bei den Rechten der Angestellten. Von den Linken ist ja gesagt worden, man brauche eine Gleichstellung der Mitarbeiter: Sie behandeln aber Ungleiches gleich, und das führt dazu, dass viele sehr gute Mitarbeiter beim Staat zu wenig verdienen und schlechte zu viel. Das ist die Folge, wenn Sie diese Unbeweglichkeit haben. Das hängt natürlich auch damit zusammen, dass die Angestelltenverbände des Bundes ein viel zu grosses Gewicht haben. Sie wollen immer alle gleich behandeln: Es gibt als Kriterien nur die Ausbildung, das Alter, die Stufe usw., aber die Leistung können Sie da gar nicht unterbringen. Es wäre mutig, endlich den Schritt hin zum Obligationenrecht zu tun.

Sodann fällt mir auf: Es ist unglaublich, wie verrechtlicht die Angestelltenverhältnisse beim Bund sind. Es werden gar nicht Menschen und Mitarbeiter geführt, sondern Rechtssubjekte. Bei jedem Mangel bei der Arbeit, den ein Untergebener aufweist und den man kritisiert, kommt der Personaldienst und sagt, man müsse eine Notiz schreiben über diesen Mangel für das Dossier, sonst habe man später nichts in der Hand. Also bleibt ein Mangel, den jemand

AB 2012 N 1440 / BO 2012 N 1440

aufgewiesen hat, dank dem Personaldossier ein Leben lang an ihm haften.

Relativ schnell kommen die Leute auch mit Rechtsanwältinnen. Die Chefs verhandeln gar nicht mit ihnen, sondern die Personalverbände. Das kommt daher, dass alles bis ins Detail rechtlich geregelt ist und für den Chef relativ wenig Raum vorhanden ist.

Natürlich haben wir auch in der Privatwirtschaft einen entsprechenden Schutz. Das Ganze kommt beim Bund den guten Mitarbeitern nicht entgegen, sondern es benachteiligt sie. Die ganze Verrechtlichung bei der Kündigung kommt daher, dass jeder denkt: Ich kann ja dem Mitarbeiter nicht einfach deshalb kündigen, weil er ungenügende Leistungen erbringt; ich muss alles zusammentragen und rechtlich begründen können. Das ist doch nicht in Ordnung.

Man geht sogar so weit, dass es eine Beschwerdemöglichkeit bei Nichtanstellung geben soll – das werden wir ja dann noch beraten -; jemand hat sogar ein Beschwerderecht, wenn er sich bewirbt und nicht angestellt wird! Das sind doch Missbräuche, bei denen man sich dann sagen muss: "Oh, wenn ich den nicht anstelle, muss ich ja irgendeinen Grund finden, damit ich vor Gericht durchkomme!" Das gibt wieder eine Beziehung zwischen Rechtssubjekten.

Man sollte die Sache aufbrechen. Und die Sache aufbrechen hiesse, das Obligationenrecht als Grundlage anzuerkennen.

Ich weiss auch nicht, wie sie andere Vorrechte rechtfertigen. Jetzt haben wir im Obligationenrecht endlich durchgebracht, dass Abgangsentschädigungen nicht mehr möglich sind. Beim Bund sollen wir Abgangsentschädigungen bis zu einem Jahr festlegen, und zwar bekommt das einer, der freigestellt wird, noch zum Lohn dazu. Das sind doch keine Regelungen der Privatwirtschaft. Das gibt es gar nirgends, und dort, auf hoher Ebene, wo es gemacht wurde, haben wir es jetzt mit dem Aktienrecht unterbunden. Es mag einzelne Fälle geben, in denen man das vielleicht tun muss, weil es besondere Verhältnisse rechtfertigen.

Im Ganzen: Diese Gesetzesvorlage führt weder zu einer Flexibilisierung noch zu einer Förderung guter, zufriedener Mitarbeiter und auch nicht zur Schaffung eines guten Betriebsklimas.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Wir haben eine Revision des Bundespersonalgesetzes vor uns, mit der der Bundesrat eine Modernisierung und eine weitere Annäherung an das Obligationenrecht anstrebt. Es gibt mehr Handlungsspielraum, mehr Flexibilität. Es ist im Interesse der Arbeitnehmenden, es ist aber auch im Interesse des Arbeitgebers.

Es ist so, wie Sie gesagt haben, Herr Nationalrat Fehr: Im Jahre 2006 wurde im Bundesrat einmal ein Antrag eingebracht, vollständig auf das OR umzustellen. Der Bundesrat hat sich dann aber entschieden, das Bun-



despersonalgesetz anzupassen und zuerst eine Personalstrategie zu entwickeln. Das haben wir gemacht: Wir haben Ihnen die Personalstrategie letztes Jahr vorgelegt und dann, gestützt darauf, die Arbeiten am Bundespersonalgesetz weitergeführt.

Das Bundespersonalgesetz liegt nun vor. Ich möchte darauf hinweisen, dass es ein Rahmengesetz ist, das sehr viel Flexibilität ermöglicht; ein Rahmengesetz darum, weil es nicht nur die zentrale Bundesverwaltung betrifft, sondern auch die Aussenbetriebe, wenn Sie so wollen – SBB, Publica und ETH. Das ist auch der Grund, warum man das Lohnsystem, die Arbeitszeiten und die Arbeitsbedingungen nicht bereits im Bundespersonalgesetz einbauen kann. Ein Mitarbeiter der SBB hat andere Bedingungen und andere Bedürfnisse als ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der Zentralverwaltung. Dem trägt man optimal Rechnung.

Die Vernehmlassung zu dieser Revision wurde vor drei Jahren durchgeführt. Wir hatten dann eine Projektverzögerung, weil wir zuerst die Personalstrategie entwickeln wollten, die wir dann, ich habe es gesagt, 2010 verabschiedet haben.

Ich möchte kurz auf einige wenige, mir wichtig scheinende Änderungen eingehen. Wir haben eine flexiblere Auflösung der Arbeitsverhältnisse vorgesehen, und ich denke, das ist auch wichtig. Es werden weiterhin Kündigungsgründe aufgezählt, aber sie werden nicht mehr abschliessend im Gesetz geregelt. Das gibt uns die Flexibilität, die wir als Arbeitgeber Bund brauchen.

Dann sehen wir bei unverschuldeter Kündigung eine Unterstützung der betroffenen Angestellten vor, die nicht mehr nur auf Weiterbeschäftigung fokussiert, sondern auch andere Möglichkeiten eröffnet: Umschulungen, Outplacements oder Stellenvermittlungen.

Bei ungültigen Kündigungen ist anstelle der Weiterbeschäftigung neu eine Entschädigung vorgesehen – auch das eine vorteilhafte Regelung, auch für die Arbeitgeberin Bundesverwaltung. Wir haben gesehen, dass sich die bisherigen Verfahren als umständlich und langwierig erwiesen haben, und wir haben auch gesehen, dass in Kündigungsverfahren die Situation für beide Parteien – die Mitarbeiter und den Arbeitgeber – schwierig ist. Und vor allem auch haben wir gesehen, dass während solcher Verfahren vakante Stellen nicht mehr besetzt werden können, was dann zu Zusatzaufgaben für die verbleibenden Mitarbeiter führt. Hier haben wir mehr Flexibilität, gerade auch im Sinne der Privatwirtschaft, im Sinne des Obligationenrechtes.

Mit der Schaffung des Bundesverwaltungsgerichtes haben wir in den meisten Rechtsgebieten das erstinstanzliche interne Beschwerdeverfahren abgeschafft. Das haben wir auch hier vorgesehen. Bisher gab es ein internes Beschwerdeverfahren, dann das Bundesverwaltungsgericht, und das führte zu Verzögerungen bei solchen Prozessen, in denen man sich ja eigentlich letztlich auch trennen möchte.

Zugunsten der Arbeitnehmenden haben wir zusätzliche Datenschutzbestimmungen aufgenommen. Dann haben wir, das wurde vermerkt, eine gesetzliche Grundlage für den Elternurlaub geschaffen, den wir heute bereits auf Verordnungsstufe haben, der aber keine gesetzliche Grundlage hat. Wir haben eine Regelung für die Finanzierung der beruflichen Vorsorge aufgenommen, die nun flexibler sein soll. Wir sehen die Möglichkeit einer überparitätischen Finanzierung vor, und zwar durchgehend, nicht wie heute nur eingeschränkt. Und dann haben wir ein Anliegen, das vor allem Frau Nationalrätin Heim, aber auch andere Mitglieder aus dem Rat immer wieder vorgebracht haben, aufgenommen: Wir haben die Möglichkeit vorgesehen, den Rentenbeziehenden neben dem Teuerungsausgleich auch eine einmalige Zulage zu gewähren.

Die Änderung des Bundespersonalgesetzes hat keinen direkten finanziellen Mehrbedarf zur Folge. Wie gesagt wurde, ist es ein guter Kompromiss, den wir Ihnen vorlegen: Wir haben intensiv diskutiert, auch konstruktiv gestritten, und das ist das Ergebnis. Ich meine, beide Seiten, sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der Bund als Arbeitgeber, können und sollen dahinterstehen.

Vielleicht noch zur speziellen Situation der öffentlichen Hand: Man kann schon immer wieder darüber diskutieren, nicht nur auf Bundesstufe, sondern auch auf Kantonsstufe, ob die öffentliche Hand sich mit Bezug auf die Arbeitsverhältnisse total auf das OR ausrichten bzw. die entsprechenden Regelungen übernehmen solle. Das würde aber mit anderen Worten auch bedeuten, dass man dann gewisse Möglichkeiten geben würde: Wir müssten dann mit jeder Berufsgattung in der öffentlichen Verwaltung Gesamtarbeitsverträge abschliessen. Es würde sich dann auch die Frage eines Streikrechts stellen, das ja gemäss OR möglich ist. Wir hätten da also noch ein paar Probleme zu bewältigen. Und vor allem würden wir dem nicht Rechnung tragen, was ein Arbeitsverhältnis bei der öffentlichen Hand ausmacht, nämlich das spezielle Treueverhältnis, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Es trifft zu, was heute gesagt wurde: Wir haben sehr gute Mitarbeitende, und wir haben auch weniger gute Mitarbeitende. Das ist so, wie in der Privatwirtschaft auch. Aber dem können wir auch Rechnung tragen mit dem Lohnsystem, das wir heute haben. Wir haben die Möglichkeit, einen Leistungsbonus zu geben. Das schafft uns die Flexibilität, die wir brauchen, um besonders gute Mitarbeitende auch angemessen für ihre grosse Arbeit zu entschädigen. Im



AB 2012 N 1441 / BO 2012 N 1441

Allgemeinen – und das werden alle, die schon mit der Verwaltung zusammengearbeitet haben, bestätigen können – arbeitet die Bundesverwaltung wirklich sehr gut.

Jetzt noch zu Herrn Romano: Sein Anliegen betreffend Mehrsprachigkeit wird selbstverständlich aufgenommen. Wir werden alles unternehmen, um die Motion im Rahmen des Möglichen umzusetzen. Und wir unternehmen auch bereits Anstrengungen, um den Posten des Delegierten für Mehrsprachigkeit gut zu besetzen und dann allenfalls auch neu einzuordnen. Also von daher sind wir auch hier unterwegs.

Ich möchte Sie bitten, auf die Vorlage einzutreten und sie dann auch im Sinne des Bundesrates zu verabschieden.

Heim Bea (S, SO), für die Kommission: "Die Sache aufbrechen", hat Herr Nationalrat Blocher gesagt – nun, ich möchte noch einmal darauf hinweisen: Schon das heutige Bundespersonalgesetz ist eines der liberalsten im europäischen Raum, und es ist ein Rahmengesetz, nicht nur für die Bundesverwaltung an sich, sondern auch für die ETH und die SBB. Die Minderheit Fehr Hans will nun Arbeitszeiten und Ferien in diesem Gesetz konkret regeln. Man stelle sich vor: Arbeitszeiten für ETH und SBB gleich regeln! Das Ziel des Rückweisungsantrages scheint mir und eben auch der Kommission ganz offensichtlich keinen Sinn zu machen.

Eine "starke Minderheit" beansprucht Herr Nationalrat Fehr für seinen Antrag. Nun, Tatsache ist: Die Kommission beantragt mit 14 zu 6 Stimmen bei 0 Enthaltungen die Ablehnung des Minderheitsantrages Fehr Hans.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 11.049/7923)

Für den Antrag der Mehrheit ... 122 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 49 Stimmen

Bundespersonalgesetz**Loi sur le personnel de la Confédération***Detailberatung – Discussion par article***Titel und Ingress; Ziff. I Einleitung**

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Titre et préambule, ch. I introduction

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Angenommen – Adopté

Art. 2

Antrag der Kommission

Abs. 1 Bst. b, g, i; 2 Bst. b, c

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Abs. 2 Bst. d

d. ... mit Ausnahme der Schweizerischen Bundesbahnen.

Art. 2

Proposition de la commission

Al. 1 let. b, g, i; 2 let. b, c

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Al. 2 let. d

d. ... à l'exception des Chemins de fer fédéraux.

Angenommen – Adopté





Art. 4 Abs. 2 Bst. e, ebis; Art. 5 Abs. 3, 4; Art. 6 Abs. 5

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 4 al. 2 let. e, ebis; art. 5 al. 3, 4; art. 6 al. 5

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Angenommen – Adopté

Art. 6a Abs. 1 Bst. c

Antrag der Kommission

c. die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften im Verwaltungsrat oder in einem vergleichbaren obersten Leitungsorgan von Unternehmen und Anstalten nach Buchstabe a.

Art. 6a al. 1 let. c

Proposition de la commission

c. la représentation équitable des communautés linguistiques dans le conseil d'administration ou les autres organes exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la lettre a.

Angenommen – Adopté

Art. 8 Abs. 1, 2; Art. 9–14; Art. 15 Abs. 4

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 8 al. 1, 2; art. 9–14; art. 15 al. 4

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Angenommen – Adopté

Art. 17

Antrag der Kommission

Titel

Höchstarbeitszeit

Text

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 betreffend die wöchentliche Höchstarbeitszeit sind analog anwendbar. Vorbehalten bleibt das Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971.

Art. 17

Proposition de la commission

Titre

Durée maximale du travail

Texte

Les dispositions de la loi du 13 mars 1964 sur le travail concernant la durée maximale de la semaine de travail sont applicables par analogie. Est réservée la loi du 8 octobre 1971 sur la durée de travail.

Angenommen – Adopté

Art. 17a

Antrag der Kommission

Titel

Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

Abs. 1



Die Ausführungsbestimmungen regeln die Arbeitszeit sowie die Ferien und den Urlaub; sie regeln ferner Umfang und Ausgleich von Mehrarbeit und Überzeit.

Abs. 2

Mehrarbeit und Überzeit werden nur abgegolten, wenn sie angeordnet bzw. nachträglich anerkannt wurden.

Abs. 3

Ferientage verjähren gemäss Artikel 128 Ziffer 3 OR innert fünf Jahren.

Abs. 4

Der Bundesrat regelt die Mindestferien sowie den Mindesturlaub der Eltern bei Geburt und Adoption.

Art. 17a

Proposition de la commission

Titre

Temps de travail, vacances et congés

Al. 1

Les dispositions d'exécution régissent le temps de travail ainsi que les vacances et les congés; elles réglementent également le volume et la compensation des heures d'appoint et des heures supplémentaires.

AB 2012 N 1442 / BO 2012 N 1442

Al. 2

Les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées ou si elles ont été reconnues comme telles.

Al. 3

Les jours de vacances se prescrivent selon l'article 128 chiffre 3 CO dans un délai de cinq ans.

Al. 4

Le Conseil fédéral fixe le nombre minimum de jours de vacances et la durée minimale du congé parental en cas de naissance ou d'adoption.

Angenommen – Adopté

Art. 19

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Antrag der Minderheit I

(Fehr Hans, Blocher, Brand, Joder, Müller Thomas, Pantani, Perrin)

Abs. 3

Abgangsentschädigungen können grundsätzlich weder vereinbart noch ausgerichtet werden. In ausserordentlichen Fällen kann der Bundesrat Entschädigungen genehmigen.

Abs. 4, 4bis, 5, 6

Streichen

Antrag der Minderheit II

(Landolt, Bäumle, Blocher, Brand, Fehr Hans, Joder, Müller Thomas, Pantani, Perrin, Pfister Gerhard, Romano)

Abs. 4bis

... höchstens einem Jahreslohn, inklusive der Lohnfortzahlung im Falle einer Freistellung während der ordentlichen Kündigungsfrist.

Art. 19

Proposition de la majorité

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Proposition de la minorité I

(Fehr Hans, Blocher, Brand, Joder, Müller Thomas, Pantani, Perrin)

Al. 3

En règle générale, aucune indemnité de départ ne peut être convenue ou versée. A titre exceptionnel, le Conseil fédéral peut accorder des indemnités.





Al. 4, 4bis, 5, 6
Biffer

Proposition de la minorité II

(Landolt, Bäumle, Blocher, Brand, Fehr Hans, Joder, Müller Thomas, Pantani, Perrin, Pfister Gerhard, Romano)

Al. 4bis

... au maximum à un salaire annuel, y compris les salaires versés en cas de suspension au cours du délai de congé ordinaire.

Präsident (Walter Hansjörg, Präsident): Der Antrag der Minderheit II gilt auch für Ziffer II Ziffer 2 Artikel 28 Absatz 5bis.

Fehr Hans (V, ZH): Wir bitten Sie, die Minderheit I zu unterstützen. Es geht im Wesentlichen um Absatz 3. Es geht hier um das Unwesen der Abgangsentschädigungen. Es heisst zwar im Titel etwas beschönigend "Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses". Gemeint sind Abgangsentschädigungen, und da geht es wirklich um ein Unding, um ein Unwesen.

Die Minderheit I will erstens, dass Abgangsentschädigungen grundsätzlich weder vereinbart noch ausgerichtet werden können. Zweitens sehen wir aber ein, dass es Ausnahmefälle geben kann, und da sagen wir: "In ausserordentlichen Fällen kann der Bundesrat Entschädigungen genehmigen", natürlich auf Antrag des entsprechenden Departementes.

Ich bitte Sie, Absatz 3 in der Fassung des Bundesrates genau anzuschauen. Das ist ein schwammiges Konstrukt, das unbrauchbar ist. Es heisst nämlich in Buchstabe a, dass der Arbeitnehmer eine Entschädigung bekommt, wenn er in einem Beruf arbeitet, "nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht". Es gibt da den Begriff der sogenannten Monopolberufe. Was ist das, ein Beruf, "nach dem keine oder nur eine schwache Nachfrage besteht"? Zum Beispiel fällt ein Instruktionsoffizier, der die Ausbildung für ein bestimmtes Waffensystem durchführt, das nach zwanzig Jahren ausläuft, ganz sicher darunter. Es ist ein Unsinn, dass so jemand eine Abgangsentschädigung bekommt.

Oder nehmen Sie Buchstabe b. Es bekommt jemand eine Entschädigung, wenn "das Arbeitsverhältnis lange gedauert oder die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat". Was bedeutet das konkret? Das ist schwammig und unklar geregelt. Das sollten wir in dieser Art nicht annehmen.

Dann kommt noch Absatz 4: "Die Ausführungsbestimmungen können für weiteres Personal ... eine Entschädigung vorsehen." Was bedeutet "weiteres Personal"? Das ist völlig unklar und sehr schwammig formuliert. Theoretisch könnte man sagen, dass das "weitere Personal" das ganze Bundespersonal sei; das kann ja nicht der Sinn der Sache sein.

Wir bitten Sie darum mit der Minderheit I, dass generell keine Abgangsentschädigungen mehr vereinbart und ausgerichtet werden können – mit ein paar Ausnahmen, die es geben kann und die dann der entsprechende Bundesrat beantragen muss. Logischerweise fallen dann die Absätze 4 bis 6 weg. Wir bitten Sie daher, diese zu streichen. Ich danke Ihnen für die Unterstützung der Minderheit I.

Landolt Martin (BD, GL): Sie haben es gehört, es geht um Abgangsentschädigungen. Diese sind als Begriff sehr negativ belegt. Herr Kollege Fehr hat sie soeben als Unding bezeichnet. Ich kann das gut verstehen, denn ich komme selber aus einer Branche, in der mit Abgangsentschädigungen schon allerlei Unfug getrieben worden ist. Aber es kann auch beim Bund Fälle geben, in denen Abgangsentschädigungen angebracht sind und Sinn machen. Man muss einfach dem Bundesrat vertrauen, dass er dieses Instrument sehr sorgfältig und im Idealfall sehr selten einsetzen wird. Der Ständerat hat die Höhe der Abgangsentschädigungen zusätzlich eingeschränkt und sie auf maximal 12 Monate limitiert.

Jetzt kommt noch meine Minderheit II dazu, die das nochmals präzisieren und die gesamte Entschädigung auf 12 Monate limitieren möchte. Das bedeutet konkret: Wenn ein Mitarbeiter eine Kündigungsfrist von 6 Monaten hat und dann entlassen wird, gleichzeitig aber vorzeitig freigestellt worden ist, hat er zuerst eine ordentliche Lohnfortzahlung von 6 Monaten und im Extremfall noch einmal eine Abgangsentschädigung von 12 Monaten zugut. Das gäbe dann eine Gesamtentschädigung von 18 Monaten. Wenn Sie das nicht stört, können Sie meinen Minderheitsantrag ablehnen. Wenn Sie das aber stört und Sie das Gesamtpaket auf maximal 12 Monate limitieren möchten, müssen Sie meinen Minderheitsantrag II unterstützen. Ich empfehle Ihnen, Letzteres zu tun.

Ribaux Alain (RL, NE): Il faut admettre avec Monsieur Hans Fehr que l'alinéa 3 n'est pas un chef-d'oeuvre législatif. Néanmoins, il en va à nouveau ici de l'équilibre général du paquet que l'on nous soumet. Il y a des



cas où le principe même d'une indemnité, quand il n'y a aucune faute de l'employé, caractérise un employeur responsable – c'est l'alinéa 3.

Et puis il y a des cas, vous en connaissez tous, où finalement ça arrange tout le monde, au moment de finir la relation de travail, d'y mettre une certaine élégance – c'est l'alinéa 4.

Le groupe libéral-radical soutient donc la majorité de la commission, mais ne cache pas une certaine sympathie pour la minorité II à l'alinéa 4bis.

AB 2012 N 1443 / BO 2012 N 1443

Roth-Bernasconi Maria (S, GE): Nous examinons ici la possibilité de soutenir une collaboratrice ou un collaborateur qui voit son contrat s'interrompre. Il peut s'agir d'un soutien administratif à la recherche d'un nouvel emploi ou d'une aide pécuniaire, point qui est ici remis en question. Je tiens d'abord à rappeler que nous parlons ici de cas de résiliation sans faute de la part de l'employée ou de l'employé. Ce point a également été discuté avec les partenaires sociaux. J'aimerais encore une fois vous rappeler que nous aurons de la peine à accepter une péjoration de la loi, notamment en cette matière.

Dans quels cas une indemnité pourra-t-elle être versée? Cela figure noir sur blanc dans le projet de loi comme dans la loi en vigueur actuellement: il s'agit de personnes qui auraient des difficultés à retrouver rapidement un nouveau poste, soit parce qu'elles sont restées longtemps dans l'administration et qu'elles ont atteint l'âge où les reconversions ne sont plus si aisées, soit parce qu'elles exerçaient pour notre pays une profession monopolistique. Je pense ici particulièrement aux gardes-frontière, qui reçoivent une formation tellement spécifique qu'il leur est difficile de la faire valoir dans d'autres branches d'activités. Si elles n'ont pas la garantie d'être soutenues lors d'une reconversion, il est peu probable que ces personnes prolongent indéfiniment leur engagement au service de notre pays. Elles pourraient, en cours de carrière, choisir de bifurquer avant qu'il ne soit trop tard.

Venant d'un canton – Genève, en l'occurrence – qui a un besoin croissant d'effectifs, notamment de gardes-frontière, je ne peux que rejeter cette minorité qui remettrait en question la sécurité intérieure. Je suis un peu étonnée que Monsieur Fehr nous présente cette proposition alors qu'il est venu avec moi défendre les gardes-frontière lors d'une conférence de presse.

Il ne faut pas non plus oublier qu'il pourrait également s'agir de personnel hautement qualifié qui n'offrirait tout simplement plus ses compétences à la Confédération puisque les conditions d'engagement et de licenciement, qui sont celles du droit privé, seraient telles que les personnes hautement qualifiées refuseraient de travailler pour l'Etat si, lors d'un licenciement, aucune assurance ne leur était donnée de recevoir une indemnité pour retrouver un autre travail. Je rappelle en outre à celles et ceux qui veulent coller au plus près du Code des obligations que, dans le secteur privé, la question des indemnités figure dans les conventions collectives, dont le pendant pour le droit public est la présente loi.

Il est donc très important que cette disposition figure dans le texte que nous voterons. Et selon mon expérience au sein de l'Association du personnel de la Confédération, les indemnités ne sont accordées qu'au compte-gouttes. Ce n'est de loin pas la norme! Il n'y a et il n'y aura ni automatisme, ni abus; il s'agit simplement de garantir à celles et ceux qui servent notre pays que, comme l'a dit par ailleurs très justement Monsieur Ribaux, la Confédération assume ses responsabilités en tant qu'employeuse. Les indemnités de la Confédération ne ressemblent en rien aux parachutes dorés qu'on connaît dans le privé – je pense notamment à certaines banques.

Le Conseil des Etats propose de limiter les indemnités à un salaire annuel. Cette solution paraît raisonnable. En revanche, la minorité II (Landolt) fait une confusion entre un salaire dû et une indemnité de départ éventuelle. Le salaire est un droit et il n'est pas question qu'il fasse partie d'une indemnité. Les responsables de département ou d'offices ont la liberté de définir le montant de l'indemnité en fonction du tort causé et de divers paramètres. Ils doivent avoir la latitude nécessaire dans les limites proposées par le Conseil des Etats par exemple. Il n'y a donc pas lieu d'ajouter la proposition de la minorité II dans la loi.

Quant à savoir si le Conseil fédéral in corpore doit être le seul à pouvoir accorder des indemnités, je pense que ses membres pourront vous le dire, l'ordre du jour de leurs séances est déjà suffisamment minuté pour ne pas le surcharger. Laissons les responsables des départements, voire des offices, prendre ces décisions et ne surchargeons pas le collège gouvernemental inutilement.

Pour toutes ces raisons, je vous invite à rejeter les deux propositions de minorité et à soutenir la majorité de votre commission.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Artikel 19 Absatz 3, der sich mit Abgangsentschädigungen





auseinandersetzt, kommt nur bei unverschuldeter Kündigung von Verträgen mit Angestellten in Monopolberufen und Angestellten mit langer Anstellungsdauer oder in fortgeschrittenem Alter zum Tragen. Muss solchen Angestellten, ohne dass ein Verschulden vorliegt, gekündigt werden, haben sie oft erhebliche Schwierigkeiten, eine neue Anstellung zu finden. Es ist daher gerechtfertigt, bei solchen Personen in Bezug auf die Kündigungsfolgen und das erhöhte Risiko – insbesondere bei Monopolberufen, das betrifft z. B. die Grenzwächter – eine Abfederung mit einer Entschädigung vorzusehen.

Es ist weder angezeigt noch stufengerecht, diese Kompetenz dem Bundesrat zu übertragen. Überdies wäre es für den Bundesrat aufgrund fehlender Kriterien relativ schwierig, eine ausgewogene Praxis für die Ausrichtung solcher Abgangsentschädigungen zu definieren. Der Antrag auf ein grundsätzliches Verbot der Ausrichtung von Abgangsentschädigungen wäre für den Arbeitgeber Bund vor allem dort, wo es um die Rekrutierung höherer Kader geht, mit grossen Nachteilen verbunden. Es ist schon heute nicht immer leicht, Toppositionen zu besetzen, weil wir lohnmassig nicht in allen Teilen mit der Privatwirtschaft mithalten können.

Schliesslich haben Angestellte in bestimmten Funktionen ein höheres Kündungsrisiko als die restlichen Bundesangestellten; so die Direktoren, die Generalsekretäre und die persönlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Departementsvorstehenden. Hier ist ja die gedeihliche Zusammenarbeit massgebend. Das führt dazu, dass das Risiko höher ist, und dieses Risiko soll mit einer gewissen Entschädigung abgegolten werden. Das Gleiche gilt für Angestellte in Monopolberufen, deren Stellensuche nach einer Kündigung mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sein kann.

Der Bundesrat beantragt Ihnen, der Mehrheit und damit dem Entwurf des Bundesrates zu folgen, also die beiden Minderheitsanträge abzulehnen.

Präsident (Walter Hansjörg, Präsident): Die grünliberale Fraktion unterstützt den Antrag der Minderheit II.

Heim Bea (S, SO), für die Kommission: Wir diskutieren bei diesem Artikel die Möglichkeit der Abgangsentschädigung, und zwar die Möglichkeit der Abgangsentschädigung im Fall von Kündigungen ohne Verschulden der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers, wenn die angestellte Person quasi in einem Monopolberuf – das wurde mehrfach betont – gearbeitet hat. Ein Beispiel dafür ist ein Grenzwächter, eine Grenzwächterin mit der speziellen Ausbildung, mit der speziellen Tätigkeit. Sie haben in einem Bereich, in dem die Nachfrage auf vergleichbarem Lohnniveau nicht da ist, auf dem Arbeitsmarkt sicher Schwierigkeiten, wieder eine Stelle auf einem vergleichbaren Lohnniveau zu erhalten. Es geht auch um Fälle – Herr Fehr hat das zwar infrage gestellt –, in denen das Arbeitsverhältnis lange gedauert hat. Was heisst lange? Fünfzehn, zwanzig Jahre, das sind viele Jahre. Es geht auch um Fälle, wo die Person ein bestimmtes Alter erreicht hat. In einem bestimmten Alter, mit fünfundvierzig, fünfzig Jahren, wird es auf dem Arbeitsmarkt schon erheblich schwieriger, eine Stelle zu finden.

Ebenfalls sind Entschädigungen möglich für Personen mit bestimmten Spitzenjobs, die auf ein enges Vertrauensverhältnis mit einem Mitglied des Bundesrates angewiesen sind. So viele Bundesrätinnen und Bundesräte gibt es einfach nicht auf dem Markt; deshalb haben wir eine spezielle Situation. Das betrifft Generalsekretärinnen, Pressesprecher usw. bei einem Ausscheiden aus dem Amt im gegenseitigen Einvernehmen.

Nun ist die Position der Minderheit I ja eine grundsätzliche. Sie sagt, Abgangsentschädigungen seien im Grundsatz

AB 2012 N 1444 / BO 2012 N 1444

nicht gerechtfertigt. Es soll generell keine geben, das ist die Wortwahl, und deshalb sollen auch beim Bund keine vereinbart und keine ausgerichtet werden können. Ich möchte auch hier darauf hinweisen, dass diese Regelung schon gilt und dass sie sehr zurückhaltend angewendet wird – überhaupt nicht vergleichbar mit der Privatwirtschaft.

Deshalb empfiehlt Ihnen die Kommission mit 15 zu 8 Stimmen bei 1 Enthaltung, den Antrag der Minderheit I (Fehr Hans) abzulehnen.

Bei der Minderheit II (Landolt) haben Sie gehört: Sie stellt sich nicht gegen die Abgangsentschädigung, sondern sie will, dass im Fall einer Freistellung während der ordentlichen Kündigungsfrist die Lohnfortzahlung in die Berechnung der Abgangsentschädigung mit einbezogen wird.

Die Kommissionsmehrheit will den Vorschlag der Minderheit II nicht als generelle Regelung im Gesetz verankern. Sie lehnt dies gerade mit Blick auf die gewünschte Flexibilität ab – was aber nicht heisse, so die Frau Bundespräsidentin, dass dies im Einzelfall nicht so angewendet werden könne. Damit fand auch dieser Antrag, wenn auch nur knapp, in der Kommission keine Mehrheit. Sie lehnte ihn mit 12 zu 11 Stimmen bei 1 Enthaltung ab.



Moret Isabelle (RL, VD), pour la commission: Un des points particulièrement discutés en commission concernait les effets d'une dissolution de contrat de travail sans faute de l'employé. Finalement, la majorité de la commission a suivi le Conseil des Etats et le Conseil fédéral.

Elle estime qu'une personne licenciée sans faute de sa part doit être soutenue dans sa transition professionnelle. Cela comprend toute une palette de mesures qui doivent permettre d'aider la personne à se réorienter. L'article 19 alinéa 3 prévoit une indemnité de départ qui sera versée à l'employé dans deux cas de figure: s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante ou bien s'il est employé de longue date ou a déjà un certain âge.

Cette disposition est combattue là aussi par la minorité Fehr Hans qui estime qu'une indemnité n'est souhaitable que dans des cas exceptionnels. Seul le Conseil fédéral pourrait décider d'accorder une telle indemnité. Cette proposition doit être repoussée pour deux raisons principales: premièrement, il est juste de prendre en compte la spécificité de certaines professions au service de l'Etat. Certains métiers sont très particuliers et peuvent rendre une reconversion professionnelle plus ardue. Deuxièmement, la proposition de la minorité Fehr Hans semble considérer qu'il s'agit d'un droit à une indemnité automatique, mais il s'agit en fait d'accorder une indemnité à une personne contrainte de quitter son travail sans faute de sa part et se trouvant dans une situation difficile. Ce consensus reflète les négociations avec le personnel de la Confédération. La majorité de la commission a estimé qu'il était important de conserver ce consensus.

De plus, la commission a suivi le Conseil des Etats qui a fixé un cadre clair quant au montant minimum et maximum qui pouvait être versé au titre d'indemnité, y compris pour les hauts cadres, à savoir un minimum d'un mois et un maximum d'une année de salaire. La majorité de la commission propose également de refuser la précision apportée par la minorité Landolt.

Il est clair qu'il faut faire la différence entre le versement du salaire jusqu'à la cessation complète des rapports de travail et une éventuelle indemnité. Le salaire dû pendant la période de congé ordinaire et l'indemnité sont deux aspects qui sont traités séparément dans la pratique.

Vu les négociations ayant eu lieu avec les partenaires sociaux, la majorité de la commission vous invite à suivre la décision du Conseil des Etats et le Conseil fédéral. Cette solution apparaît acceptable pour tous et garantit une certaine flexibilité.

La commission a repoussé la proposition de la minorité Fehr Hans par 15 voix contre 8 et 1 abstention. Elle a repoussé la proposition de la minorité Landolt par 12 voix contre 11 et 1 abstention.

Erste Abstimmung – Premier vote

(namentlich – nominatif; 11.049/7925)

Für den Antrag der Minderheit II ... 108 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit ... 63 Stimmen

Zweite Abstimmung – Deuxième vote

(namentlich – nominatif; 11.049/7926)

Für den Antrag der Minderheit II ... 119 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit I ... 51 Stimmen

Übrige Bestimmungen angenommen

Les autres dispositions sont adoptées

Art. 21 Abs. 1

Antrag der Kommission

Bst. a, d

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Bst. cbis

cbis. sich in andere Funktionen bzw. Arbeitsbereiche versetzen zu lassen, sofern das Personal einer Versetzungspflicht gemäss Buchstabe a untersteht;

Art. 21 al. 1

Proposition de la commission

Let. a, d

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Let. cbis





cbis. être transféré dans d'autres fonctions ou d'autres domaines d'activité, pour autant que l'employé soit soumis à la discipline des transferts au sens de la lettre a;

Angenommen – Adopté

Art. 25; 26; 27d; 27e; 28 Abs. 1, 1bis-1quater; 32a; 32c Abs. 1, 4; 32g Abs. 4; 32j Abs. 2, 2bis, 3; 32m Abs. 1–3

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 25; 26; 27d; 27e; 28 al. 1, 1bis-1quater; 32a; 32c al. 1, 4; 32g al. 4; 32j al. 2, 2bis, 3; 32m al. 1–3

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Angenommen – Adopté

Art. 34

Antrag der Mehrheit

Abs. 1bis

Versetzungsentscheide oder andere dienstliche Anweisungen an das einer Versetzungspflicht unterstehende Personal gemäss Artikel 21 Absatz 1 Buchstaben a und cbis stellen keine beschwerdefähigen Verfügungen dar.

Abs. 2

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Antrag der Minderheit I

(Fehr Hans, Joder, Landolt, Müller Thomas, Pantani, Perrin)

Abs. 2

... sind kostenpflichtig.

Antrag der Minderheit II

(Fehr Hans, Brand, Joder, Landolt, Müller Philipp, Müller Thomas, Pantani, Perrin, Pfister Gerhard, Ribaux)

Abs. 3

Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

Art. 34

Proposition de la majorité

Al. 1bis

Les décisions de transfert ou les autres instructions de service destinées au personnel soumis à la discipline des transferts au sens de l'article 21 alinéa 1 lettres a et cbis ne constituent pas des décisions susceptibles de recours.

AB 2012 N 1445 / BO 2012 N 1445

Al. 2

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Proposition de la minorité I

(Fehr Hans, Joder, Landolt, Müller Thomas, Pantani, Perrin)

Abs. 2

... sont soumises à des frais de justice.

Proposition de la minorité II

(Fehr Hans, Brand, Joder, Landolt, Müller Philipp, Müller Thomas, Pantani, Perrin, Pfister Gerhard, Ribaux)

Al. 3



Les personnes dont la candidature à un poste a été rejetée ne peuvent pas demander qu'une décision susceptible de recours leur soit rendue.

Fehr Hans (V, ZH): Artikel 34 trägt den Titel "Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis". Wenn es Streit gibt und man sich nicht einigen kann, besagt Absatz 2 gemäss Bundesrat: "Das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren nach Artikel 36 sind kostenlos." Die Minderheit I will jedoch, dass solche Beschwerdeverfahren kostenpflichtig und nicht kostenlos sind. Weshalb? Wenn Sie das kostenlos machen, werden Sie in jedem Fall, in dem man sich nicht einigen kann, ein Beschwerdeverfahren haben. Das würde fast epidemische Ausmasse annehmen, das liegt in der Natur der Sache. Der Arbeitnehmer auch aus dem Bereich Bundespersonal soll aber unseres Erachtens das Kostenrisiko selber tragen müssen; er soll selber beurteilen müssen, ob es sich lohnt, Beschwerde zu führen. Das können Sie nur mit einer Kostenpflicht sicherstellen. Darum bitte ich Sie, den Minderheitsantrag I anzunehmen.

Der Antrag der Minderheit II hängt damit zusammen; ich äussere mich auch gleich dazu. Wir wollen einen neuen Absatz 3, und zwar mit dem Wortlaut: "Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung." Es ist völlig klar: Wenn jemand einen Anspruch auf den Erlass einer solchen Verfügung hat, wenn er also eine Stelle nicht bekommt und dies anfechten kann, wird es in den meisten Fällen automatisch zum Weiterzug kommen. Dann wird der Rechtsweg ans Bundesverwaltungsgericht beschritten.

Warum braucht es diesen Antrag der Minderheit II? Weil das Bundesverwaltungsgericht am 12. Oktober 2010 leider ein entsprechendes Urteil gesprochen hat. Wir müssen jetzt die Praxis ändern, damit dieser Anspruch auf die genannte anfechtbare Verfügung nicht mehr besteht. Seit diesem Bundesverwaltungsgerichtsurteil ist es so, dass dieser Anspruch besteht. Das Bundesverwaltungsgericht muss darum die Rechtmässigkeit eines Stellenbesetzungsprozesses überprüfen. Eventuell gibt es Schadenersatzforderungen, das ist absehbar, und es gibt, das ist völlig klar, einen gewaltigen administrativen Aufwand.

Es kommt zum unmöglichen Zustand, dass die freie Wahl der Anstellungsbehörde eingeschränkt wird. Das kann weder im Sinne des Bundes noch im Sinne des Bundespersonals sein.

Darum bitte ich Sie, auch dem Antrag der Minderheit II zuzustimmen.

Naef Martin (S, ZH): Hans Fehr wünscht mit seiner Minderheit I eine Kostenpflicht im Verfahren, das heisst – wir haben es gehört – die Überwälzung des Kostenrisikos auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das widerspricht zum einen – man muss es auch hier wieder sagen – dem Kompromiss, den die Sozialpartner gefunden haben, und es verschlechtert die grundsätzliche Rechtsposition der Angestellten. Es ist nicht einzusehen, weshalb hier eine restriktivere Regelung getroffen werden soll als beispielsweise in der Zivilprozessordnung, wo wir eine Streitwertgrenze von 30 000 Franken vorsehen.

Die vorgeschlagene Regelung entspricht darüber hinaus dem öffentlichen Recht der Kantone. Sie hat sich dort in den letzten Jahrzehnten auch bestens bewährt. Wir können heute von jährlich etwa fünfzig Beschwerdeverfahren in allen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ausgehen; man kann hier also beileibe nicht von lawinenartigen Entwicklungen sprechen. Umso mehr ist ein solcher Affront – die Ablehnung des gefundenen Kompromisses – gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weder notwendig noch verhältnismässig.

Ich bitte Sie also um die Ablehnung des Antrages der Minderheit I.

Beim Antrag der Minderheit II ist einfach festzustellen, dass die anfechtbare Verfügung in der Praxis kaum eine Relevanz oder gar keine Relevanz geniesst. Das zeigt sich auch dort, wo es solche Rechte auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung bei der Verweigerung einer Anstellung gibt.

Ribaux Alain (RL, NE): Deux prises de position sur les deux propositions de minorité: s'agissant de celle de la minorité I, on rappellera – et c'est toujours dans ce fameux paquet global dont on a parlé – que la procédure est gratuite, selon le Code des obligations, du moins jusqu'à 30 000 francs de valeur litigieuse. Il n'y a pas de raison, en l'espèce, de créer une différence avec le droit privé.

S'agissant maintenant de la proposition de la minorité II, le groupe libéral-radical est plus nuancé. En fait, on va assez loin dans la protection de ceux qui ne sont même pas encore des employés puisque l'on veut garantir des droits à ceux qui postuleraient à un poste de l'administration. Là, une partie en tout cas du groupe libéral-radical trouve que l'on va un peu loin dans la protection des droits. Il n'y a pas de rupture de l'équilibre du paquet complet. Il faut éviter de surcharger inutilement les tribunaux.

C'est la raison pour laquelle il faut adopter la proposition de la minorité II.

Roth-Bernasconi Maria (S, GE): Monsieur Ribaux, je me permets de vous poser la question suivante: vous



pouvez me donner la base légale qui donne un droit à un engagement à la Confédération, ce privilège dont vous parlez? Il n'y a rien de tel dans la loi jusqu'à maintenant, alors je ne comprends pas pourquoi vous dites qu'on a le droit d'être engagé. Est-ce que vous trouvez juste qu'on ne puisse pas contester une procédure qui n'est pas équitable? Ce n'est pas un droit à être engagé, mais une procédure qui, par exemple, serait totalement arbitraire.

Ribaux Alain (RL, NE): Il n'y a évidemment aucun droit à être engagé, je ne sais pas comment on a pu interpréter mes propos dans ce sens-là.

S'agissant maintenant des possibilités de recours, on s'adresse là à des personnes qui ne sont pas membres de l'administration, mais qui postulent à un poste de l'administration, et dans ce contexte-là, on n'est plus dans le partenariat entre la corporation des employés et les employeurs; on va bien au-delà de la question.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Zunächst zur Kostenpflicht bei Beschwerden, zur Minderheit I: Sowohl im Privatrecht, im Rahmen der Schweizerischen Zivilprozessordnung, als auch bei den Kantonen, im Dienstrecht der Kantone, der öffentlichen Hand, ist es so, dass die arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ausser bei mutwilliger Prozessführung grundsätzlich kostenlos sind. Im Privatrecht ist es so geregelt, dass die Kostenlosigkeit des Verfahrens abhängig ist vom Streitwert, der zur Diskussion steht. Die maximale Höhe beträgt dort 30 000 Franken.

Wenn Sie nun die uneingeschränkte Kostenpflicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes statuieren würden, so würden Sie die Angestellten des Bundes gegenüber allen anderen Kategorien von Angestellten benachteiligen. Ich denke, das wollen Sie sicher nicht. Darum möchte ich Sie bitten, dieser Minderheit nicht zu folgen.

Zur Frage des Beschwerderechts von abgewiesenen Stellenbewerbern: Diese Bestimmung ist an sich unnötig. In der Praxis wird es kaum dazu kommen, dass eine Beschwerde eingereicht wird, und zwar einfach darum, weil eine solche Beschwerde zum einen mit viel Aufwand verbunden ist und

AB 2012 N 1446 / BO 2012 N 1446

zum andern ein Kostenrisiko bestehen würde und auch die Erfolgchancen relativ klein wären. Einer allfälligen Beschwerde würde im Übrigen die aufschiebende Wirkung entzogen, sodass auch dann jemand angestellt werden könnte, wenn ein Beschwerdeverfahren stattfinden würde. Wir gehen aber davon aus, dass eine solche Beschwerde kaum zum Tragen käme, weil eben das Kostenrisiko und der Aufwand zu hoch sind und praktisch keine Erfolgchancen bestehen.

Ich möchte Sie bitten, auch den Antrag der Minderheit II abzulehnen.

Moret Isabelle (RL, VD), pour la commission: La commission est d'avis qu'il est adéquat de supprimer la voie de recours interne. Ce sera le tribunal qui deviendra responsable en première instance de toutes les affaires liées au droit du travail dans ce domaine-là. A moins d'avoir un recours téméraire, la gratuité de cette procédure est garantie, tout comme elle l'est dans les tribunaux des prud'hommes, du moins jusqu'à un certain montant. La minorité I (Fehr Hans) remet en question la gratuité de la procédure de première instance – elle estime que cette procédure devrait être soumise aux frais de justice. Or Monsieur Fehr, la gratuité de cette procédure va dans le sens d'un rapprochement avec le droit privé que vous appelez de vos vœux; il faut donc poursuivre ce rapprochement dans tous les domaines. De plus, il n'y a pas de raison de craindre une avalanche de procédures inutiles. Les recours téméraires ne seront pas soumis à cette règle; ils seront donc soumis à des frais de justice. La commission a rejeté la proposition de la minorité I (Fehr Hans) par 16 voix contre 6.

La proposition de la minorité II (Fehr Hans) prévoit qu'une personne dont la candidature a été refusée ne puisse pas solliciter une décision qui puisse faire à son tour l'objet d'un recours. En d'autres mots, il s'agit d'éviter qu'un candidat non retenu puisse disposer de voies de recours. La majorité de la commission est d'avis qu'il faut rejeter cette proposition. Il s'agit plus d'une question de principe liée aux exigences d'un Etat de droit: il doit être possible de contrôler la qualité des procédures. Dans la pratique, peu de candidats non retenus déposent un recours contre la décision. Cela comporterait trop de risques pour leur carrière et serait très coûteux en termes de temps et d'énergie.

A une courte majorité, par 11 voix contre 10 et 1 abstention, la commission vous invite à rejeter la proposition de la minorité II (Fehr Hans).

Heim Bea (S, SO), für die Kommission: Herr Nationalrat Hans Fehr möchte, dass das Kostenrisiko von den Arbeitnehmenden selber getragen wird. Wenn man das nicht mache, so gebe es zu viele Beschwerden, ja, diese würden epidemische Ausmasse erreichen.



Die Mehrheit der Kommission hält fest, dass die Regelung "keine Kostenpflicht" schon seit Jahrzehnten besteht und bis heute keinerlei Schwierigkeiten bereitet hat. Im Übrigen findet sich die im Gesetz vorgeschlagene kostenlose Regelung auch bei den Kantonen und vor allem, Herr Martin Naef hat es gesagt, auch in der Zivilprozessordnung für das Arbeitsrecht. Der Antrag der Minderheit I würde also das Bundespersonal gegenüber allen anderen Arbeitnehmenden schlechterstellen.

Die Staatspolitische Kommission möchte das nicht und beantragt Ihnen deshalb mit 16 zu 6 Stimmen, den Antrag der Minderheit I (Fehr Hans) abzulehnen.

Der Antrag der Minderheit II (Fehr Hans), bei dem es darum geht, im Gesetz festzuhalten, dass abgewiesene Stellenbewerberinnen und -bewerber keinen Anspruch auf eine Verfügung haben, fusst auf der Befürchtung, dass der Entscheid des Bundesverwaltungsgerichtes auf einen Rechtsanspruch zu Beschwerden in ganz grosser Zahl führen würde. Die Kommission hat im Wissen um diesen Gerichtsentscheid beschlossen, dass der Antrag der Minderheit II sachlich nicht nötig sei, weil es wirklich um ganz seltene Fälle gehe, in welchen das Verfahren – das Verfahren! – bei Stellenbesetzungen nicht korrekt abgelaufen sei. In solchen Fällen verlangen dann rechtsstaatliche Grundsätze, dass eine Beschwerdemöglichkeit besteht. Es kann aber nicht um Beschwerden gegen die Beurteilung von Stellenbewerbungen gehen.

Das war die Überlegung, weshalb die Staatspolitische Kommission zum Schluss kam, dass der Antrag der Minderheit II (Fehr Hans) nicht nötig sei. Sie lehnt diesen Antrag mit 11 zu 10 Stimmen bei 1 Enthaltung ab.

Präsidentin (Graf Maya, erste Vizepräsidentin): Die grünliberale Fraktion unterstützt den Antrag der Minderheit II.

Abs. 2 – Al. 2

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 11.049/7927)

Für den Antrag der Mehrheit ... 118 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit I ... 57 Stimmen

Abs. 3 – Al. 3

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 11.049/7928)

Für den Antrag der Minderheit II ... 107 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit ... 69 Stimmen

Übrige Bestimmungen angenommen

Les autres dispositions sont adoptées

Art. 34a

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Antrag der Minderheit

(Heim, Amarelle, Glättli, Gross Andreas, Roth-Bernasconi, Schenker Silvia, Tschäppät)

Streichen

Art. 34a

Proposition de la majorité

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Proposition de la minorité

(Heim, Amarelle, Glättli, Gross Andreas, Roth-Bernasconi, Schenker Silvia, Tschäppät)

Biffer

Präsidentin (Graf Maya, erste Vizepräsidentin): Der Antrag der Minderheit wird von Frau Roth-Bernasconi vertreten.



Roth-Bernasconi Maria (S, GE): C'est l'un des premiers points où les partenaires sociaux n'ont pas été d'accord avec la révision proposée. Cet article est important. Il est contraire aux règles générales de la loi sur la procédure administrative qui, à son article 55, prévoit que les recours ont un effet suspensif. On veut donc maintenant qu'ils n'aient plus d'effet suspensif. Une personne qui fait recours parce qu'elle a été licenciée de manière injustifiée et qui doit quand même quitter son poste de travail, est en fait punie deux fois. Une indemnité ne remplace jamais un poste de travail. Si cela signifie qu'on ne doit plus justifier les raisons pour lesquelles l'effet suspensif est retiré, c'est une forte détérioration de la situation actuelle. Sans effet suspensif, une personne licenciée qui fait recours doit partir. Si le tribunal lui donne ensuite raison et qu'il admet que le licenciement était illicite, la personne a quand même perdu son emploi. C'est une proposition que nous ne pouvons accepter.

Je vous prie de bien vouloir suivre la minorité Heim.

Naef Martin (S, ZH): Auch hier haben wir es wieder mit einer Verschlechterung der Rechtsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Beschwerdeverfahren zu tun. Es geht um eine Beweislastumkehr im technischen Sinn. Das ist namentlich mit Blick auf eine allfällige Weiterbeschäftigung von zu Unrecht gekündigten Mitarbeitenden

AB 2012 N 1447 / BO 2012 N 1447

eine massive, tatsächliche Erschwerung. Es heisst, dass ein Entzug der aufschiebenden Wirkung eben nicht mehr begründet werden muss. Das ist auch der Grund, weshalb es hier – Sie haben es gehört – nicht zu einer Einigung zwischen den Sozialpartnern gekommen ist.

Es ist nicht einzusehen – und es ist eigentlich nicht zulässig –, weshalb die Verschlechterung der Rechtsposition bzw. die faktische Verunmöglichung einer Weiterbeschäftigung bei unverschuldeter Kündigung mit einer grösseren Flexibilität seitens der Arbeitgeberschaft bei Neueinstellungen begründet wird. Das Gleiche gilt für den administrativen Aufwand, der hier geltend gemacht wird. Denn für den einzelnen zu Unrecht gekündigten Mitarbeitenden entsteht hier ein nicht wiedergutzumachender Nachteil.

Ich bitte Sie darum namens der SP-Fraktion, den Minderheitsantrag Heim zu unterstützen.

Ribaux Alain (RL, NE): Avec le projet du Conseil fédéral, si l'effet suspensif est justifié, l'instance de recours l'ordonne. Les droits sont donc bel et bien garantis, mais il n'y aurait pas d'effet suspensif automatique. Cela s'adresse en particulier à ceux qui voudraient tirer profit de la longueur d'une procédure judiciaire. Je donne un exemple: il y a quelque temps, dans ma commune, une responsable de crèche a acheté des produits à usage personnel sur le compte de la crèche; elle a été licenciée avec effet immédiat; elle a recouru et obtenu l'effet suspensif automatique. La commune a préféré lui donner un montant conséquent plutôt que de verser le salaire jusqu'à la fin de la procédure, sans perspective de le récupérer ensuite.

C'est donc bel et bien pour qu'un organe judiciaire se prononce sur la nécessité de l'effet suspensif ou non que nous vous proposons de maintenir cette disposition, selon le projet du Conseil fédéral.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Schon heute wird in den meisten Fällen bei Beschwerden gegen Verfügungen der Arbeitgeber die aufschiebende Wirkung entzogen. Das ist der heutige Zustand. Was ist dann der Unterschied zur neuen Regelung, wie wir sie in Artikel 34a vorsehen? Der Unterschied ist, dass der Entzug der aufschiebenden Wirkung nicht mehr begründet werden muss. Das ist der einzige Unterschied. Das heisst, das Verfahren kann vereinfacht werden, der administrative Aufwand kann reduziert werden. In denjenigen Fällen, in denen sich das nicht rechtfertigt, in denen es also weiterhin notwendig wäre, die aufschiebende Wirkung zu haben, kann die Beschwerdeinstanz diese aufschiebende Wirkung wiederherstellen, wenn es sich als richtig erweist. So ist sichergestellt, dass dies im Einzelfall – das heisst, wenn ein ungerechtfertigter Entzug dieser aufschiebenden Wirkung stattgefunden hätte – korrigiert werden kann. Das kann in Zusammenhang mit der Weiterbeschäftigung bei unverschuldeter Kündigung der Fall sein. Aber das sind Ausnahmefälle von Ausnahmefällen; das wissen wir alle.

Ich möchte Sie darum bitten, hier der Mehrheit und dem Bundesrat zu folgen.

Moret Isabelle (RL, VD), pour la commission: Comme le Conseil fédéral et le Conseil des Etats, la majorité de la commission propose que l'effet suspensif d'un recours ne soit plus automatique. Cet effet suspensif est bien sûr toujours possible, mais il doit être décidé par l'instance de recours. En évaluant la situation, celle-ci pourra décider d'accorder ou non cet effet suspensif.

La minorité Heim demande que l'effet suspensif reste la règle. La commission vous invite à repousser cette proposition. En effet, dans des cas justifiés, l'instance de recours pourra toujours décider d'accorder cet effet



suspensif. La commission ne propose pas de supprimer tout effet suspensif, mais simplement de lui retirer son caractère automatique. Seuls les cas nécessitant cet effet suspensif pourront en profiter.

Le rejet de la proposition de la minorité Heim doit être vu à la lumière de l'ensemble des mesures de protection accordées aux employés dans cette révision. Si une personne, dans un cas exceptionnel, devait perdre son emploi parce que l'effet suspensif ne lui a pas été reconnu alors qu'il aurait dû l'être, la loi a encore de nombreux moyens d'aider cette personne et de compenser le tort qui aurait éventuellement été commis à son égard. La commission a rejeté la proposition défendue par la minorité Heim par 13 voix contre 7 et 1 abstention.

Heim Bea (S, SO), für die Kommission: Es ist ja die Aufgabe einer Kommissionssprecherin, die Meinungen pro und kontra möglichst neutral darzustellen. Das versuche ich nun auch im Zusammenhang mit dem Antrag der Minderheit Heim zu machen, mit dem bei Artikel 34a – wie Sie gehört haben – die Streichung des Entzugs der automatisch aufschiebenden Wirkung von Beschwerden beantragt wird. Es handelt sich hier um einen Punkt, der gerade für die Sozialpartner sehr zentral ist und bei dem keine Einigung gefunden werden konnte.

Die Mehrheit der Kommission folgte aber dem Argument, es brauche diese Umkehr der heutigen Regelung. Es gehe darum, den administrativen Aufwand zu reduzieren. Unter bestimmten Umständen sei es für beide Seiten, für die Arbeitgeber wie für die Arbeitnehmer, wenig befriedigend, wenn eine gekündigte Arbeitskraft während der gesamten Dauer eines Beschwerdeverfahrens weiterbeschäftigt werden müsse.

Die Kommission empfiehlt deshalb dem Rat mit 13 zu 7 Stimmen bei 1 Enthaltung die Ablehnung des Minderheitsantrages Heim.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 11.049/7929)

Für den Antrag der Mehrheit ... 111 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 59 Stimmen

Art. 34b

Antrag der Kommission

Abs. 1

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Abs. 2

... festgelegt. Sie beträgt in der Regel mindestens ...

Art. 34b

Proposition de la commission

Al. 1

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Al. 2

... Le montant de l'indemnité correspond, en règle générale, à six mois de salaire ...

Angenommen – Adopté

Art. 34c

Antrag der Mehrheit

Abs. 1

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Abs. 2

... eine Entschädigung von in der Regel mindestens sechs Monatslöhnen ...

Antrag der Minderheit

(Heim, Amarelle, Glättli, Gross Andreas, Leuenberger-Genève, Roth-Bernasconi)

Abs. 1

...

e. Die Kündigung ist im Sinne von Artikel 10 Absatz 3 nicht sachlich hinreichend begründet und betrifft eine Person, die das 50. Altersjahr überschritten oder mindestens 20 Dienstjahre für einen Arbeitgeber nach Artikel 3 gearbeitet hat.

Art. 34c





Proposition de la majorité

Al. 1

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

AB 2012 N 1448 / BO 2012 N 1448

Al. 2

... une indemnité correspondant, en règle générale, à six mois de salaire ...

Proposition de la minorité

(Heim, Amarelle, Glättli, Gross Andreas, Leuenberger-Genève, Roth-Bernasconi)

Al. 1

...

e. ne reposait pas sur des motifs objectifs suffisants au sens de l'article 10 alinéa 3 et concerne une personne de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans pour un employeur visé à l'article 3.

Präsident (Walter Hansjörg, Präsident): Der Antrag der Minderheit wird von Frau Roth-Bernasconi vertreten.

Roth-Bernasconi Maria (S, GE): Nous parlons bien ici de la possibilité pour un employé ou une employée de retrouver une place en cas de licenciement injustifié. Il va de soi que les personnes qui n'effectuent pas correctement leur travail ou les personnes qui ont commis une faute grave doivent partir. Mais, si les conditions de licenciement de l'article 10 alinéa 3 ne sont pas respectées et qu'un congé est tout de même donné sans possibilité pour l'employé de retrouver un poste, l'arbitraire est alors la norme.

Je vous donne un exemple: un directeur d'office fédéral licencie un employé parce qu'il n'aime pas sa couleur de cheveux. L'employé doit partir et ensuite le tribunal constate que le licenciement a été injustifié. Qui a été puni? C'est l'employé et pas le directeur d'office qui a agi de manière complètement arbitraire. C'est profondément injuste. En effet, en tant qu'employeur, comme face à la population dans son entier, l'Etat ne doit en aucun cas faire preuve d'arbitraire. Ce point n'a pas été réglé lors des discussions avec les associations du personnel. Pour une partie de ces dernières, il est inacceptable qu'un employé paie de sa personne si le licenciement est injuste, même contre une indemnité qui ne remplacera de toute façon jamais un emploi.

La proposition de la minorité Heim est clairement un compromis parce qu'elle réserve cette possibilité aux personnes de plus de 50 ans ou à celles qui ont effectué plus de vingt années de service, partant du principe que ce sont ces personnes qui auraient le plus de mal à retrouver une place. Quelle est l'utilité d'un changement de poste si l'employé n'a pas commis de faute grave? Il se trouve que l'environnement peut parfois être nocif. Je pense à des cas de mobbing ou de harcèlement. Il est donc parfois préférable pour une personne de trouver une place de travail où ses compétences sont mieux valorisées, une place qui lui permet de servir l'Etat le mieux possible.

Je rappelle que la Confédération emploie plus de 35 000 personnes. Il n'est donc pas question de créer des places alibis, mais bien de trouver une nouvelle fonction au sein de l'Etat en tenant compte des qualités et du savoir-faire de la personne concernée – encore une fois –, licenciée de manière complètement injustifiée.

Enfin, il me semble que le coût d'une telle mesure est infime, notamment en regard des coûts financiers moraux et sociétaux d'un licenciement arbitraire.

Comme mon groupe, je pense que cette proposition, qui ne concerne vraiment que quelques cas, est un compromis acceptable et judicieux entre les différentes sensibilités qui composent notre assemblée. Je vous propose donc d'adopter cette proposition de minorité.

Glättli Balthasar (G, ZH): Hier geht es wirklich um eine Frage der Gerechtigkeit. Wir wissen, dass die ganze Frage der Weiterbeschäftigung nicht einfach ist. Aber wenn der Fall wirklich so ist – und darum geht es ja bei Buchstabe e –, dass die Kündigung sachlich nicht hinreichend begründet war, dann ist es effektiv eine Frage der Fairness, eine Frage der Gerechtigkeit, dass man auch den Arbeitgeber in die Pflicht nimmt, dieser Person entweder die bisherige oder, wenn das nicht möglich ist, eine gleichwertige Stelle anzubieten.

Ich denke, dieser Antrag hat eigentlich nur einen Haken: Mit der Beschränkung quasi auf das Alter und auf eine lange Dienstzeit macht es den Eindruck, als gehe es hier um irgend so etwas wie ein Gnadenbrot. Es geht aber nicht um ein Gnadenbrot, sondern es geht um Gerechtigkeit, und es ist rein im Sinne eines Kompromisses und eines Entgegenkommens, dass man hier diese Einschränkungen gemacht hat. Ich hoffe doch, dass sich aus der Minderheit jetzt hier im Rat eine Mehrheit ergeben wird. Es darf doch nicht sein, dass man jemandem sachlich nicht hinreichend begründet kündigt, dass das rechtlich so erwiesen ist und am Schluss die betroffene Person doch die dumme Person ist. Das kann nicht sein.





Naef Martin (S, ZH): Nachdem wir bei den Beschwerdeverfahren vorhin Verfahrenerschwernisse beschlossen haben, ist es umso widersprüchlicher, wenn wir jetzt die Tür ganz schliessen für eine Weiterbeschäftigung von Leuten – ich muss es auch noch einmal betonen –, denen ungerechtfertigt gekündigt worden ist. Wenn es zu einem Rechtsstreit über eine Kündigung kommt und das Gericht feststellt, dass ungerechtfertigt gekündigt worden ist, ist es nicht immer so, dass eine Weiterbeschäftigung der Person, der ungerechtfertigt gekündigt worden ist, für die betroffene Person, die ganze Arbeitnehmerschaft oder den ganzen Betrieb grundsätzlich nicht mehr zumutbar ist. Es kann auch sein, dass der Personalchef, dass die Geschäftsleitung einen Fehler gemacht haben oder dass sie selbst in der Zwischenzeit ausgewechselt worden sind. Es muss also nicht immer so sein, dass die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist.

Es handelt sich um einen Kompromiss. Nochmals: Wir haben die Beschwerdeverfahren erschwert. Deshalb kann es, bei aller Wertschätzung für neue Wiedereingliederungsinstrumente wie Case Management usw. und für Entschädigungen, nicht sein, dass man hier eine Weiterbeschäftigung faktisch verunmöglicht; denn es geht ja um eine Ausnahme, um ältere und langjährige Arbeitnehmende.

Ich möchte Sie also sehr bitten, der Minderheit zu folgen – im Sinne, eine stossende Ungerechtigkeit zu vermeiden; im Sinne von Gerechtigkeit für Leute, die ungerechtfertigt auf die Strasse gestellt worden sind und die in einem Alter oder in Umständen sind, die ihnen eine Weiterbeschäftigung irgendwo anders auf eigene Initiative erschweren.

Ich möchte Sie sehr bitten, der Minderheit zu folgen.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundespräsidentin: Wenn Sie dem Minderheitsantrag zustimmen sollten, würde das heissen, dass für über 50-jährige Angestellte oder für Angestellte mit mindestens 20 Dienstjahren faktisch die Fortführung der Regelung, die wir heute haben, nämlich der Anspruch auf Weiterbeschäftigung, gelten würde. Es ist ja so, dass die meisten Beschwerden gegen die Kündigung das Fehlen einer hinreichenden sachlichen Begründung zum Inhalt haben. Das ist auch heute so. Der neueingeführte Grundsatz der Ausrichtung einer Entschädigung anstelle des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung würde mit einer solchen Regelung ausgehöhlt; das kann es nicht sein. Wir sehen ja vor, dass ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung dann besteht, wenn es eine missbräuchliche Kündigung ist; dieser Anspruch besteht aber dann nicht, wenn es einfach eine nichtgerechtfertigte Kündigung ist. Diese Unterscheidung haben wir gemacht. Das heisst auch nicht, dass eine Weiterbeschäftigung verunmöglicht würde, sondern es heisst nichts anderes, als dass kein Anspruch mehr auf eine solche Weiterbeschäftigung bestehen würde.

Ich möchte Sie bitten, diese Offenheit, die auch Teil dieses Kompromisses ist, den wir mit den Personalverbänden ausgehandelt haben, hier bestehen zu lassen und nicht wieder eine Pflicht zur Weiterbeschäftigung einzuführen. Das würde nämlich auch heissen, dass man dann tatsächlich irgendeine Position, eine Aufgabe suchen müsste, wenn am angestammten Arbeitsplatz eine Beschäftigung nicht mehr möglich wäre. Das ist nicht sinnvoll, weder für den Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber.

AB 2012 N 1449 / BO 2012 N 1449

Moret Isabelle (RL, VD), pour la commission: La commission s'est penchée sur les conséquences d'une résiliation du rapport de travail non justifiée. Dans ces cas, la loi prévoit une indemnité. Seules les personnes licenciées dans des cas où le droit a été gravement enfreint peuvent prétendre à une réintégration à la place de travail perdue ou à une place similaire. Ces cas de figure sont détaillés de manière exhaustive à l'alinéa 1, lettres a à d. Ils concernent tous des cas où la résiliation du contrat contrevient au droit de manière particulièrement grave.

La minorité Heim propose d'ajouter un cas de figure pour les personnes ayant plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans pour l'employeur. Le but de la minorité est d'éviter des cas de résiliation injustifiée de rapports de travail qui porteraient plus fortement à conséquence pour certaines personnes.

Néanmoins, la majorité de la commission est d'avis qu'il faut rejeter la proposition développée par la minorité Heim. Premièrement, il importe de préciser que seuls très peu de cas sont concernés par le cas de figure mentionné. Il s'agit de cas qui tombent entre une résiliation contre laquelle le recours n'a pas été admis et une résiliation enfreignant gravement le droit. Pour ces cas, la commission propose de ne pas recourir à la réintégration et souligne que la loi prévoit d'autres mesures de transition professionnelle, comme la formation continue et l'aide pour trouver une nouvelle place. Deuxièmement, la proposition de la minorité n'est pas satisfaisante, car elle contient des critères qui peuvent apparaître arbitraires et discriminants: l'âge de 50 ans et la durée de 20 ans d'activité.

La commission, par 14 voix contre 6 et 1 abstention, vous invite à rejeter la proposition défendue par la minorité





Heim.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 11.049/7930)

Für den Antrag der Minderheit ... 55 Stimmen

Dagegen ... 103 Stimmen

Art. 35; 36 Abs. 1; 37 Abs. 3, 3bis, 4; Ziff. II Einleitung, Ziff. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 35; 36 al. 1; 37 al. 3, 3bis, 4; ch. II introduction, ch. 1

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Angenommen – Adopté

Ziff. II Ziff. 2

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Antrag der Minderheit

(Landolt, Bäumle, Blocher, Brand, Fehr Hans, Joder, Müller Thomas, Pantani, Perrin, Pfister Gerhard, Romano)

Art. 28 Abs. 5bis

... höchstens einem Jahreslohn, inklusive der Lohnfortzahlung im Falle einer Freistellung während der ordentlichen Kündigungsfrist.

Ch. II ch. 2

Proposition de la majorité

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Proposition de la minorité

(Landolt, Bäumle, Blocher, Brand, Fehr Hans, Joder, Müller Thomas, Pantani, Perrin, Pfister Gerhard, Romano)

Art. 28 al. 5bis

... au maximum à un salaire annuel, y compris les salaires versés en cas de suspension au cours du délai de congé ordinaire.

Angenommen gemäss Antrag der Minderheit

Adopté selon la proposition de la minorité

Übrige Bestimmungen angenommen

Les autres dispositions sont adoptées

Ziff. II Ziff. 3, 4; Ziff. III

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Ch. II ch. 3, 4; ch. III

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

(namentlich – nominatif; 11.049/7931)

Für Annahme des Entwurfes ... 126 Stimmen





AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Herbstsession 2012 • Sechste Sitzung • 17.09.12 • 14h30 • 11.049
Conseil national • Session d'automne 2012 • Sixième séance • 17.09.12 • 14h30 • 11.049



Dagegen ... 34 Stimmen

Abschreibung – Classement

Antrag des Bundesrates

Abschreiben der parlamentarischen Vorstösse
gemäss Brief an die eidgenössischen Räte

Proposition du Conseil fédéral

Classer les interventions parlementaires
selon lettre aux Chambres fédérales

Angenommen – Adopté